

ADA-Madrid



Relada

(Revista Electrónica de ADA)

Vol. 6 (2) 2012

ISSN: 1988-5822



La evaluación de competencias en el trabajo en grupo de aulas universitarias on-line: un estudio aplicado a las asignaturas de organización de empresas

Pedro Aceituno Aceituno

Profesor de Creación y Organización de Empresas. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)
C/Camino de la Fonda, nº. 20. 28400 Collado Villalba. Madrid.
pedro.aceituno@udima.es

Resumen: el propósito de este estudio es la integración de la evaluación de competencias en el proceso de aprendizaje universitario. Esta integración se puede realizar en la actividad del trabajo en equipo, en la que son susceptibles de ser evaluadas las competencias. Para lograr este propósito, se analizó un procedimiento evaluador y los resultados obtenidos en un aula de organización de empresas.

Palabras claves: Trabajo en grupo. Competencia. Evaluación. Liderazgo. Contribución individual y participación. Comunicación. Compromiso ético y sensibilidad social.

Abstract: The purpose of this study is to integrate competency assessment in the university learning process. This integration can be done in teamwork activities, where competency evaluation is possible. To achieve this purpose, we analyzed the evaluation procedure and the results obtained in a 'business organization' classroom.

Keywords: Group work. Competencies. Evaluation. Leadership. Individual contribution and participation. Communication. Ethical and social sensitivity.

LA IMPORTANCIA DE LA ADQUISICIÓN Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS: LA INTEGRACIÓN DE SU EVALUACIÓN EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE UNIVERSITARIO

La elevada relevancia que están adquiriendo las competencias a generar y desarrollar por los nuevos profesionales de la economía, lleva a que en algunos casos, éstas sean más valoradas por los empleadores que incluso los propios conocimientos (Periáñez y otros, 2010). Quizás, en esta percepción influya la insuficiencia en la adquisición y desarrollo de las mismas tanto a nivel general (Olaskoaga y otros, 2009) como exclusivamente para los estudiantes de Administración y Dirección de Empresas (ADE, Arquero y otros, 2009).

Varios organismos han destacado la importancia del trabajo en grupo como actividad básica para la adquisición y desarrollo de dichas competencias. Entre estos organismos se pueden destacar tanto al Parlamento Europeo y el

Consejo de la Unión Europea (2006) como a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2007).

La mayor parte de los docentes efectúa esta actividad evaluando el resultado del grupo, pero no las competencias que la realización del trabajo en equipo comporta (Hidalgo, 2009). En este sentido, Cano (2008) afirma que la evaluación por competencias se encuentra aislada y separada de los procesos de enseñanza-aprendizaje, y que es necesario realizar una revisión de estos sistemas evaluación para que el cambio que implica la implantación del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) se convierta en real y efectivo.

Para integrar a la evaluación de competencias dentro del proceso de aprendizaje, resulta necesario que los alumnos sean calificados de acuerdo a la adquisición y desarrollo de competencias previamente planificadas al comienzo del curso (Pascual y otros, 2011). A este proceso también puede ayudar la profundización en el concepto de evaluación en su función “educativa” con actividades que despierten interés, estimulen el pensamiento creativo, proporcionen una retroalimentación e información pertinente y en el tiempo adecuado, y se dirijan a descubrir las potencialidades de los estudiantes (Margalef, 2007).

Al objeto de conseguir estos propósitos, resulta clave destacar una serie de competencias básicas que deben ser adquiridas y desarrolladas por los alumnos de organización de empresas. En la actividad del trabajo en grupo que se va a analizar en este estudio, se planificaron una serie de competencias básicas empresariales teniendo en cuenta la experiencia de haber realizado con anterioridad trabajos en grupo en aulas virtuales y lo establecido por el plan de estudios de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). Estas competencias son las siguientes que se exponen a continuación:

- a. **Liderazgo.** Dada la complejidad del mundo actual y el diferente enfoque que pueden tener los componentes de los distintos grupos, se trata de buscar líderes en su sentido integrador, que proporcionen unidad y propósito a la acción colectiva (Slater, 2000).
- b. **Contribución individual y participación.** Un trabajo en grupo que genere la participación de todos o la mayoría de los alumnos precisa de un conocimiento de las dinámicas de grupo. Por este motivo, en esta actividad se han establecido una serie de foros preparatorios para que cada alumno pueda seleccionar los compañeros, la empresa y el departamento en los que quiere participar.
- c. **Comunicación.** Para el trabajo en equipo a desarrollar en este aula, la comunicación más adecuada es la de tipo horizontal, entendida como aquella de carácter directo y multilateral, en la que se presta una especial atención al retorno, pues todos son polo emisor y receptor, prevaleciendo la transmisión de la información en situaciones de informalidad, igualdad, apertura y circularidad, a diferencia de la comunicación vertical, que es más cerrada, unilateral y está centrada en el emisor (López, 2007).
- d. **Compromiso ético y sensibilidad social.** Estos dos componentes pueden cristalizar en el concepto de responsabilidad social corporativa (RSC). De acuerdo con De la Cuesta y otros (2002), la RSC es el reconocimiento e integración en los procesos productivos, de las

preocupaciones sociales y medioambientales, implantando adecuadas prácticas empresariales que satisfagan estas preocupaciones.

Es necesario, por tanto, que los nuevos titulados sean conocedores de esta nueva sensibilidad, y un instrumento muy adecuado para la adquisición y el desarrollo de esta competencia y del resto de las expuestas puede ser el trabajo en equipo, que se analiza a continuación y que ha sido efectuado a través de los foros de la plataforma tecnológica de formación Moodle.

EL TRABAJO EN GRUPO EN EL AULA DE “ECONOMÍA, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA-CURSO 2009-2010 PRIMER SEMESTRE”

La actividad del trabajo en equipo que se pretende analizar se ha efectuado en un aula compartida denominada “Economía, organización y administración de la empresa” en la UDIMA, en la que alumnos de diferentes Grados (ADE, Turismo y Derecho, en su primer curso, y de Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos, en su segundo) tienen planificada la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias propias de las asignaturas de organización de empresas¹.

a. Objetivo de aprendizaje. Los alumnos fueron advertidos previamente del especial hincapié que se iba a realizar en esta actividad en relación con la adquisición y el desarrollo de las competencias expuestas anteriormente y la posterior evaluación de las mismas. Junto a este objetivo, también se establecía el de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos con el estudio de las unidades didácticas del manual de la asignatura, o algunos otros que ya poseían con anterioridad y que sean susceptibles de enriquecer el aprendizaje de sus compañeros.

b. Planificación. Como se expuso anteriormente, esta actividad fue realizada en un aula anterior, en la que no se evaluaron las competencias. La consideración por la actividad fue tan satisfactoria por parte de los estudiantes del citado aula que, cuando se les solicitó su apoyo para participar dentro del nuevo aula virtual como promotores de sus propios proyectos empresariales reales, lo prestaron muy gustosamente. Este aspecto ha resultado primordial en el desarrollo de la actividad, debido a que estos promotores empresariales, no sólo se han limitado a acercar la realidad empresarial a los diferentes equipos, sino que han dinamizado a los grupos y han sido un constante estímulo para sus componentes.

De acuerdo a los objetivos de aprendizaje establecido se diseñaron 8 equipos para planificar los siguientes proyectos empresariales: Técnicos Contables y Tributarios (TCT) Objetivo 1, Técnicos Contables y Tributarios (TCT) Objetivo 2, Casbar Tecnología Industrial S.L., Frutas y Hortalizas El Ejido, Franquicias NUCORPO, DE IURE Gabinete Asesor, FSF Ingeniería y Centro Especial de Empleo para personas discapacitadas.

Se procuró que los grupos no tuvieran una cifra superior a los 10 componentes, para no incrementar la dificultad en el seguimiento.

¹ Esta materia tiene asignados 6 créditos ECTS (Sistema europeo de transferencia de créditos).

Igualmente, se aconsejó a algunos alumnos más activos su participación en el proyecto como coordinadores de los equipos, a lo que accedieron agradecidos. En este sentido, los coordinadores que fueron elegidos directamente han asumido su responsabilidad, sin necesidad de tener que nombrar a otros.

- c. **Desarrollo.** En esta actividad los estudiantes recibieron una serie de pautas y se utilizó como canal de comunicación un foro por cada proyecto empresarial, pudiendo establecer los alumnos dentro del citado foro los hilos que consideraran necesarios para realizar esta actividad.

Además, en dichos foros, se ha podido identificar a los estudiantes que no han participado en el trabajo, se ha mediado en posibles conflictos por carencia de comunicación entre los componentes del grupo, y se han finalizado debates que desviaban al grupo de sus objetivos. Como aspectos altamente positivos, hay que exponer que todos los equipos consiguieron entregar su proyecto, y que se ha podido observar como algunos componentes dentro de los equipos han asumido mayores responsabilidades en la gestión del equipo ayudando al coordinador general.

Estos aspectos y todos los que han sucedido en el aula han favorecido el desarrollo de competencias empresariales en los estudiantes, cuyo procedimiento de evaluación, a partir del registro de los mensajes enviados a través del foro se expone, en el siguiente epígrafe.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EMPRESARIALES DESARROLLADAS EN EL TRABAJO EN GRUPO

Para establecer aspectos como la ponderación de esta actividad en la nota final y el baremo de las competencias y del contenido de los trabajos se han tenido en cuenta factores como el reducido tiempo para realizar la actividad (un mes y medio), la importante dosis de coordinación requerida, la necesaria capacidad de adaptación al ritmo de trabajo de otras personas, la falta de motivación a que pueden llegar algunos alumnos si observan que otros componentes del equipo no son demasiado activos y el sistema de evaluación del Plan de Estudios del Grado de ADE de la UDIMA.

De acuerdo a todo ello, se ha fijado en el 10 por 100 la ponderación de esta actividad en la nota final de la asignatura, no pudiéndose otorgar una mayor calificación, pues este tipo de actividades entra dentro del apartado de Actividades de Evaluación Continua, que en su conjunto tiene una ponderación del 20 por 100 en la calificación final. En relación con el baremo, se ha establecido el siguiente que se expone a continuación:

- Liderazgo.- 30 por 100.
- Comunicación.- 20 por 100.
- Contribución individual y participación.- 20 por 100.
- Compromiso ético y sensibilidad social.- 20 por 100.
- Contenido del trabajo en equipo.- 10 por 100.

Como se puede observar, todas las competencias tienen un peso similar, excepto la de liderazgo que es considerada como fundamental en este tipo de asignaturas relacionadas con la de organización de empresas, en las que se debe tratar de fomentar desde el inicio de estos estudios, la formación de

líderes que tengan iniciativas y que sean capaces de movilizar al resto de compañeros, con independencia de que hayan sido designados como coordinadores de los trabajos.

El contenido del trabajo final ofrece una menor ponderación, debido a que el mismo en parte se encuentra valorado en las diferentes aportaciones que se califican dentro de la competencia contribución individual y participación, se trata de asignaturas introductorias en las que se supone que el conocimiento del tipo de planes de empresas exigidos es escasamente conocido por los alumnos y existen más actividades en las que se puede calificar individualmente si el alumno ha asimilado los conceptos teóricos que se le requieren.

Una vez expuestas estas ponderaciones, a continuación se procede a analizar el procedimiento de evaluación seguido. Para ello, en la Tabla 1 se puede observar la ficha en la que se han recopilado el número de intervenciones de cada estudiante a la vista de la información proporcionada por su interacción en los distintos foros establecidos. Igualmente, en la Tabla 2 se exponen las cifras más destacables en relación con este número de intervenciones, que permiten realizar el análisis siguiente.

NOMBRE DEL GRUPO:			
COMPONENTES:			
Liderazgo	Contribución individual y participación	Comunicación	Compromiso ético y sensibilidad social
Organización del trabajo en general y del resultado final en particular y planificación (tiempo, tareas y su prioridad)	Análisis y búsqueda de información	Habilidad en las relaciones personales	Actuaciones en este sentido (por ejemplo, contratar a discapacitados, a investigadores)
Resolución de problemas (creatividad y adaptación a nuevas situaciones)	Síntesis de la información	Buen comunicador (mensajes claros, concisos, que no ofrezcan dudas)	Integración en todos los departamentos y procesos de estas preocupaciones sociales y medioambientales
Coordinación y capacidad de apreciar los distintos puntos de vista	Intermitencia en la participación sin avisar a los compañeros (puntuación negativa por constituir una práctica no adecuada)	Mensajes de traspaso de información a otros compañeros	Ejemplos numéricos de esta integración
Consecución del resto de componentes para que efectúen sus tareas		Mensajes para mejorar las propuestas iniciales del trabajo	
Resistencia al fracaso y a la incertidumbre		Mensajes de coordinación (resolver dudas teóricas o de partes a realizar del trabajo)	
Toma de decisiones		Mensajes de aliento	
Espíritu emprendedor		Mensajes para ayudar a otros compañeros cuando algún componente ha acabado su parte del trabajo	
Espíritu innovador y de apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i)			
Asunción de responsabilidades e iniciativa			
Motivador			
Crítica y autocrítica			
Búsqueda de la calidad			
Formador			
Integración de los componentes			
Integración del conocimiento aportado por los diferentes componentes del grupo			

Tabla 1. Información contenida en la ficha de recopilación de intervenciones relativas a las competencias empresariales. Fuente: Elaboración propia.

	Intervenciones totales para la evaluación por competencias	Intervenciones de liderazgo de todos los componentes	Intervenciones de los coordinadores	Porcentaje de intervención de los coordinadores	Intervenciones del resto de componentes
De IURE Gabinete Asesor	192	121	75	39 por 100	117
Frutas y Hortalizas El Ejido.	139	88	52	37 por 100	87
Centro Especial de Empleo para personas discapacitadas	136	79	39	29 por 100	97
Técnicos Contables y tributarios (TCT) Objetivo 1	110	73	38	34 por 100	72
Técnicos Contables y Tributarios (TCT) Objetivo 2	68	47	28	41 por 100	40
Franquicias NUCORPO	50	49	32	64 por 100	18
FSF Ingeniería	61	31	18	29 por 100	43
Casbar Tecnología Industrial S.L.	43	31	21	49 por 100	22
Total	799	519	303		496

Tabla 2. Cifras más destacables de la actividad desarrollada por los grupos. Fuente: Elaboración propia.

- Liderazgo y contenido del trabajo.** A la vista de las cifras que figuran en la Tabla 2 se puede destacar que los grupos que más intervenciones en términos absolutos han tenido por parte de su coordinador (véase la columna número 4 de la Tabla 2), han sido los que también han contado con una mayor participación por parte del resto de componentes en todas las competencias (véase en la Tabla 2 la segunda columna 2), y muy especialmente en las competencias relacionadas con el liderazgo (véase la tercera columna de la Tabla 2), con lo que se puede observar como el resto de componentes también han apoyado al coordinador general en las labores de organización y coordinación del equipo. Por lo general el contenido del trabajo de estos equipos ha tenido un hilo conductor mucho más interesante, en el que se ha podido observar nítidamente un planteamiento de los objetivos, su posterior desarrollo en los diferentes departamentos constituidos, un equilibrio entre las propuestas que se han ofrecido desde los mismos y una integración de éstas dentro del proyecto común. En definitiva, un liderazgo adecuado obtiene buenos resultados, en el caso de este aula, una buena calificación, y hace que los demás componentes del equipo, las obtenga también.
- Comunicación.** Una mayor comunicación en el seno de los equipos, significa que existen mayores probabilidades de que realmente hayan trabajado en equipo y que los componentes no se hayan limitado a realizar un trabajo individual, que posteriormente han adherido al del resto de compañeros. Esta competencia puede resultar fácilmente calificable a través de la observación de la cantidad y calidad de los mensajes emitidos en el foro. En este caso analizado, los grupos que se

han comunicado más, han presentado proyectos más integrados, lo que ha supuesto que sus componentes obtengan una mayor calificación.

Igualmente, algunos alumnos que no se habían comunicado excesivamente a través de los foros con el resto de los compañeros, han podido demostrar mediante correos electrónicos enviados de manera interna a otros componentes del equipo, que habían participado en el trabajo en grupo, lo que da muestras de la fortaleza de las herramientas *on-line* en esta actividad.

- **Contribución individual y participación.** También, esta competencia se ha podido valorar de forma apropiada mediante la observación de la calidad y la cantidad de los mensajes que se han enviado entre los componentes de los distintos equipos para remitirse información que han recopilado y que han hecho accesible para el resto de compañeros. Igualmente, se ha podido observar como parte de esta información se sintetizaba y adaptaba para entrar a formar parte de los diversos borradores que han conformado el contenido final del trabajo entregado.
- **Compromiso ético y sensibilidad social.** El hecho de que una antigua alumna con experiencia empresarial en la contratación de personas con discapacidad, se haya prestado a asumir la labor de asesoramiento en estos aspectos a los estudiantes interesados en esta tema, ha impregnado de un fuerte sentido social a todos los proyectos, que los distintos líderes y sus grupos han sabido integrar y multiplicar dentro de los trabajos entregados.

De acuerdo con las actuaciones de este tipo observadas en los diferentes proyectos, se puede afirmar que todos los grupos han cumplido de manera satisfactoria con el desarrollo de esta competencia tan importante para el progreso económico de las empresas y de toda la sociedad, y con ello se espera que cuando los estudiantes asuman las responsabilidades propias de la titulación obtenida se muestren especialmente proclives hacia esta sensibilidad social, lo que incrementará en el futuro el efecto de estas beneficiosas políticas responsables.

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto con anterioridad, se puede afirmar que la utilización de foros de aulas virtuales para la realización del trabajo en grupo, es un instrumento adecuado para integrar la evaluación por competencias dentro del proceso de aprendizaje universitario, debido a que a través de ellos se puede analizar tanto cuantitativa como cualitativamente la información que revela la adquisición y el desarrollo de competencias tan importantes en asignaturas de organización empresarial como el liderazgo, la comunicación, la contribución individual y la participación, y el compromiso ético y la sensibilidad social.

La adecuada adquisición y desarrollo de estas competencias, que han obtenido la mayor parte de los alumnos que han participado en la actividad constituye un importante beneficio. Esta ventaja y la sencillez del procedimiento y de la tecnología a aplicar expuestas en este trabajo, pueden mejorar y facilitar la labor evaluadora de los profesores y mitigar en parte la mayor carga horaria que implica la evaluación de las competencias.

BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2007). Informe ejecutivo. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid: ANECA (Unidad de Estudios CEGES), Ministerio de Educación y Ciencia, Junio.
- Arquero Montaña, J. L., Donoso Anes, J. A., Jiménez Cardoso S. M. y González González J. M. (2009). Análisis exploratorio del perfil demandado para administración y dirección de empresas. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 12, 2, pp. 181-214.
- Cano García, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 12, 3, pp. 1-16.
- De la Cuesta González, M., Valor Martínez C., BotijaBuiza, M., Sanmartín Serrano, S. (2002). *La Responsabilidad Social Corporativa: una aplicación a España*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Fidalgo, A. (2009). Evaluación por competencias, [Innovación Educativa](http://innovacioneducativa.wordpress.com/2009/03/21/evaluacion-por-competencias/)
Consultado el 23 de Abril de 2010 en:
<http://innovacioneducativa.wordpress.com/2009/03/21/evaluacion-por-competencias/>.
- López Noguero, F. (2007): *Metodología participativa en la enseñanza universitaria*. Madrid. Narcea.
- Margalef García, L. (2007). La evaluación como aprendizaje: una tarea aún pendiente. *Revista Electrónica de ADA-RELADA Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 1, 1, pp. 11-21.
- Olaskoaga, J., Barandiaran, M., Barrenetxea, M. Cardona, A. Y Mijangos, J. J. (2009). El proceso de Bolonia: una oportunidad para adecuar las competencias de los titulados universitarios a la realidad profesional. *Ontiveros Baeza E. Economía de la Dependencia, Economistas-Libros, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, núm. 122, pp. 88-95.*
- Periañez Cañadillas, I., Luengo Valderrey, M. J., Pando García, J., De la Peña García, J. I. y Villaba Merlo M. J. (2010). Competencias demandadas en los nuevos economistas. *Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 1, 1, pp. 59-77.
- Pascual Ezama, D., Camacho Miñano, M. M., Pando García, J., Urquía Grande, E. y Müller A. (2011). ¿Son los nuevos criterios de evaluación en el marco del EEES adecuados para valorar el rendimiento académico de los alumnos? *Experiencia en Contabilidad Financiera. Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 2, pp. 67-83.

Parlamento Europeo y El Consejo de la Unión Europea (2006). Recomendación de 18 de diciembre sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, Resolución 2006/962/CE publicada el 30 de diciembre.

Slater R. (2000). Ensayos sobre democracia, educación y el experimento americano. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 2000.

Recibido: 17 febrero 2012.
Aceptado: 16 marzo 2012.