

UNA PROPUESTA DE EVALUACIÓN PARA EL TRABAJO EN GRUPO MEDIANTE RÚBRICA

Encarnación Chica Merino

RESUMEN

Presentamos una experiencia de evaluación de competencias relacionadas con el *trabajo en grupo* en estudiantes universitarios. Una de las competencias transversales de las que se hace amplia referencia en el ámbito académico, profesional y social es la del trabajo en equipo. Éste requiere el ejercicio de una serie de capacidades esenciales como proponer ideas y aceptar las de otros, gestionar bien el tiempo, escuchar, colaborar, adaptarse, etc. Y es en el ámbito académico, donde esta concepción de trabajo en equipo se expresa en muchas ocasiones como *trabajo en grupo* indistintamente.

La insatisfacción entre el profesorado y alumnos/as de nuestro centro ante la realización de los trabajos en grupo, junto al cambio metodológico propuesto por Bolonia, hizo que nos planteásemos la incorporación de herramientas de ayuda para la orientación y evaluación de competencias y aprendizajes como es el caso de la rúbrica.

Palabras clave: evaluación de competencias, co-evaluación, rúbrica, trabajo en grupo.

TITLE: A PROPOSAL FOR EVALUATION GROUP WORK BY HEADING

ABSTRACT

We introduce an experience in competency evaluation related to *group work* in college students. One of the generic skills to which extensive reference is made in the academic, professional and social field is that of teamwork. This requires the practice of a number of essential skills such as proposing ideas and accepting those of others, managing time well, listening, collaborating, adapting oneself, and so on. And it is in the academic situation, where the concept of teamwork is often expressed as *group work* indiscriminately. The dissatisfaction among faculty and students in our center regarding the completion of group work, together with the methodological changes proposed by European Higher Education Area, made us propose the incorporation of support tools such as rubric for orientation and assessment of competences and learning.

Keywords: assessing competencies, co-evaluation, rubric, group work

Correspondencia con la autora: Encarnación Chica Merino. Centro Superior de Magisterio "Virgen de Europa" (adscrito a la Universidad de Cádiz). echica@magisteriolalinea.com. Original recibido: 27-09-11. Original aceptado: 21-11-11

I. Introducción

El cambio que en la universidad implica el Espacio Europeo de Educación Superior está orientado a mejorar la competitividad, empleabilidad y movilidad de los titulados en Europa, centrándose en la formación de competencias profesionales, que han sido descritas y clasificadas en el Proyecto Tuning (2003). Dichas competencias, se clasifican en genéricas de carácter transversal, y específicas, que caracterizan el perfil profesional de cada titulación. En las competencias genéricas (Figura 1) también podemos diferenciar entre:

- Instrumentales, que incorporan las habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y lingüísticas.
- Interpersonales, vinculadas con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipo específicos y multidisciplinares.
- Sistémicas, relativas a todos los sistemas (entendimiento, sensibilidad, conocimiento). Hacen referencia a cualidades individuales, así como a la motivación ante el trabajo.

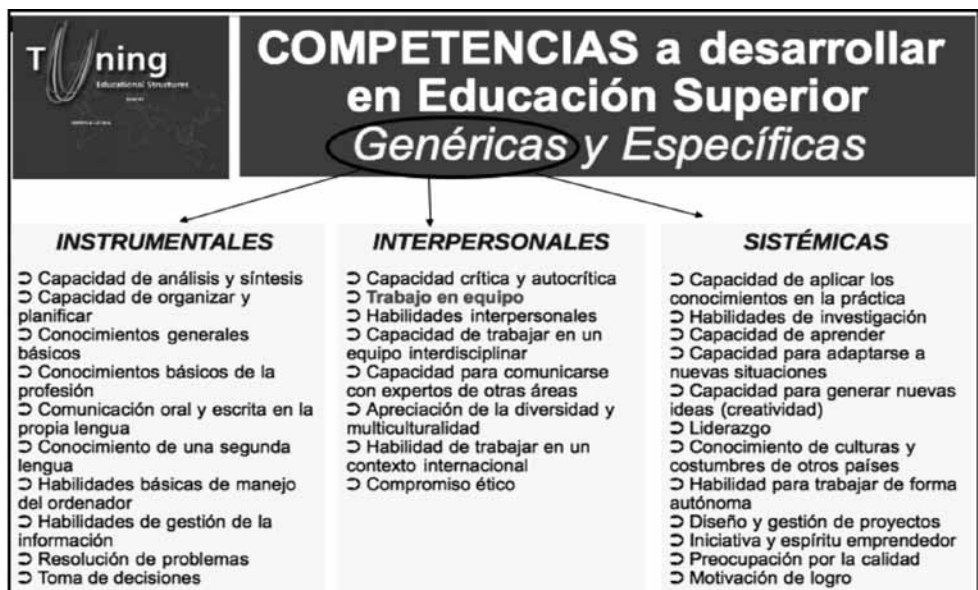


Figura 1. Clasificación de Competencias Genéricas según el Proyecto Tuning (2003)

Tradicionalmente se han desarrollado más las competencias que definen el perfil profesional que las genéricas, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo a nivel personal y social, y son necesarias para que las personas puedan hacer frente a situaciones diversas y complejas de la vida.

Asimismo, el término *competencia* se ha introducido en el mundo laboral, pero también en centros y universidades. Se plantea la formación de los alumnos/as en aquellas habilidades y aptitudes que ayudarán a la persona a desenvolverse de forma adecuada y competente desde un desarrollo de competencias transversales. También en el mundo laboral valora de forma especial este tipo de competencias, favoreciéndose en mayor medida la inserción laboral de titulados/as con capacidades interpersonales y sistémicas. Un ejemplo de esas competencias es el *trabajo en equipo*. Las planificaciones didácticas de una asignatura suponen metodologías de enseñanza-aprendizaje que se adecuen a la adquisición de dichas competencias. De igual forma, se hace imprescindible revisar los criterios y procedimientos de evaluación para tener evidencia de que dichas competencias se han adquirido.

Cardona y Wilkinson (2006) reconocen que aun cuando un grupo de gente trabaja en pos de una meta común y hablamos de trabajo en equipo, la cuestión no es tan sencilla, dado que se trata de que ese trabajo sea eficaz en aras de una meta o misión común. El trabajo en equipo requiere el ejercicio de una serie de capacidades esenciales como proponer ideas y aceptar las de otros, gestionar bien el tiempo, escuchar, colaborar, adaptarse, etc. (pág.71). Y es en el ámbito académico, tanto en tareas docentes como en gestión de centros, donde esta concepción de trabajo en equipo se expresa en muchas ocasiones como *trabajo en grupo*.

En relación a ello presentamos la experiencia de elaboración conjunta profesor/alumnos/as, y la utilización de una herramienta (rúbrica) para evaluar las competencias relacionadas con saber trabajar en grupo.

2. Saber trabajar en grupo

El trabajo en grupo es una de las competencias a las que se hace más referencia en diferentes ámbitos, tanto académico, profesional como social. Incluso en documentos de ámbito nacional e internacional, se reconoce la importancia de esta capacidad de forma explícita. Por ejemplo, en la Recomendación del Parlamento Europeo (2006) sobre competencias clave para el aprendizaje permanente, en las capacidades esenciales relacionadas con esta competencia se detalla:

(...) De las personas se espera que sean autónomas y autodisciplinadas en el aprendizaje, pero también **que sean capaces de trabajar en equipo**, de sacar partido de su participación en un grupo heterogéneo y de compartir lo que haya aprendido. Las personas deben ser capaces de **organizar su propio aprendizaje**, de **evaluar su propio trabajo** y, llegado el caso, de procurarse asesoramiento, información y apoyo. (Pág. 7).

También, en el *Informe Reflex* de la ANECA (2007) el trabajo en grupo aparece como una competencia exigida en el ámbito laboral (pág. 53), por lo que debe desarrollarse en el periodo de formación.

Por otro lado, en estudios realizados por Barraycoa y Lasaga (2009), la valoración que hacen universitarios y empleadores sobre qué competencias son más importantes, devuelven diferencias como se muestra en la figura 2. También se recoge poca coincidencia entre universitarios y empleadores respecto a la concepción del trabajo en grupo. Estos últimos, los empleadores consideran deficitaria la capacidad de trabajar en equipo en los titulados. Al mismo tiempo reconocen que el trabajo en grupo supone la interdependencia de actitudes entre los miembros del grupo, y no sólo una suma de tareas.



Figura 2. Valoración de competencias según universitarios y empleadores (según Barraycoa y Lasaga, 2009)

Aunque hablamos de la competencia para el trabajo en equipo (en grupo), en ésta existen otras que conducen a que el grupo alcance los objetivos marcados. En muchas ocasiones nos encontramos productos finales de grupos de trabajo, pero no ha habido equipo o trabajo en grupo. El equipo se construye mediante la adquisición de unas competencias imprescindibles necesarias para saber trabajar en grupo.

En relación con esto último, hay autores que identifican el trabajo en grupo a partir de la adquisición de otras competencias o saberes (Winter, 2000). Así por ejemplo:

- Saber trabajar siguiendo una metodología, lo que supone: identificar un problema y planificar la solución adecuada, realizar lo planificado, comprobar los resultados y mejorar la planificación desde los resultados obtenidos.
- Saber comunicarse con libertad y respeto ante las diferencias en ideas e integrar las diferencias. Y por tanto supone ser capaz de expresar con palabras las ideas personales sobre el problema o causas del mismo y solución, así como permitir a los demás miembros que expresen sus ideas e integrar las ideas de los demás y proponer una solución compartida.
- Saber valorar las aportaciones y el esfuerzo de los miembros del grupo, mediante la capacidad de reconocer el esfuerzo que realizan los demás y expresar a los demás miembros la valoración de sus aportaciones y esfuerzo.

La experiencia que presentamos parte de la necesidad del profesorado de mejorar el aprendizaje de los alumnos/as respecto al trabajo en grupo, y el desarrollo de las competencias que ésta supone. Se hace necesario utilizar procesos que favorezcan una participación activa del alumnado, y una metodología que incorpore herramientas de heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación mediante rúbricas consensuadas en el grupo-clase, y aplicadas en diferentes actividades llevadas a cabo con alumnos del primer curso de Grado de Magisterio.

3. La rúbrica como herramienta de evaluación

Conde y Pozuelo (2007) recogen que el recurso de la rúbrica para la evaluación integral y formativa presenta una valoración positiva por parte de los estudiantes. Esta herramienta, según Wamba y colaboradores (2007), permite la orientación y evaluación en la práctica educativa. En ella se describen los criterios a tener en cuenta para valorar un trabajo o tarea, y recoge un gradiente de calidad o nivel de profundización para cada criterio. Su utilización permite que el alumno pueda ser evaluado de forma objetiva,

y al mismo tiempo permite al profesorado exponer previamente los criterios con los que va a evaluar un trabajo, presentación o actividad (López Salinas, 2002), situando al alumnado ante los elementos clave de su aprendizaje y evaluación.

Distintos autores apuestan por que el profesor explicita los criterios al alumnado y además se llegue a un consenso con el grupo-clase, lo que fomenta la motivación dado que también ofrece criterios para la mejora. Es en este sentido por lo que es considerada una herramienta de evaluación formativa, implicando a los alumnos en el proceso de evaluación de su propio trabajo (autoevaluación), o el de sus compañeros (coevaluación), siguiendo los criterios que propone el profesor o se han consensuado. En este último caso, cuando participa en su propio diseño, se potencia la implicación y participación del alumno.

En nuestro trabajo, hemos pretendido que los estudiantes hagan suyos los criterios de evaluación, ayudándoles a aproximar sus respuestas o trabajos a lo acordado (autoevaluación); así mismo reflexionen sobre su trabajo y detecten sus errores, adquiriendo autonomía. Y con la coevaluación también aprenden a hacer un análisis crítico y constructivo del trabajo de sus compañeros. Apoyándonos en Sanmartí (2007), confirmamos que los estudiantes que más aprenden son aquellos que saben detectar y regular ellos mismos sus dificultades y, en todo caso, saben pedir, hasta encontrar, las ayudas necesarias para superarlas.

4. Diseño y descripción de la experiencia

Como expresábamos al inicio, mostramos una experiencia de construcción y utilización de la rúbrica como instrumento que ayude al alumno a orientar su aprendizaje, pero también como herramienta de evaluación formativa en la adquisición de competencias del trabajo en grupo para futuros maestros. Dicha experiencia se desarrolla con un grupo de 40 alumnos del Título de Grado de Educación Infantil.

El trabajo en grupo es utilizado por muchos docentes e incluso solicitado por los propios alumnos, sin embargo la satisfacción en ambos no es alta porque nos encontramos con dificultades como por ejemplo: conflictos en los grupos (personales y/o relacionados con no saber trabajar en grupo), evaluación poco objetiva de la tarea, valoración sólo del producto final y no de los procesos, etc.

Nos planteamos incorporar en nuestra metodología instrumentos de evaluación en pro de una mayor objetividad e implicación del alumno desde su participación y responsabilidad.

Nos planteamos los siguientes **objetivos**:

- Desarrollar competencias propias del trabajo en grupo.
- Concretar y consensuar los criterios de evaluación para los trabajos de grupo, de forma que se respalde la implicación de los alumnos en las dinámicas de trabajo y su responsabilidad ante el aprendizaje.
- Favorecer la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con el uso de la rúbrica.

En nuestra experiencia, la herramienta utilizada para evaluar, **rúbrica**, fue fruto de un trabajo de consenso con el grupo-clase. Consideramos que el trabajo en grupo presenta diferentes aspectos: el proceso que han seguido los alumnos en los grupos correspondientes y el trabajo final como informe y/o exposición oral. De cada uno de estos aspectos consideramos desarrollar distintas herramientas o rúbricas donde se concretaron criterios diferentes. Por tanto, en nuestro caso hablamos de tres rúbricas:

- rúbrica de evaluación del proceso en el trabajo en grupo o equipo.
- rúbrica de evaluación del informe (siguiendo las normas para la elaboración).
- rúbrica de evaluación de la exposición oral.

Nos centraremos en la primera de ellas fundamentalmente, que evalúa el trabajo en grupo propiamente, y no el informe final y/o exposición final.

Antes de su diseño, el profesorado expuso brevemente en el aula qué es una rúbrica, qué finalidad tiene, su contenido y cómo usarla. También se presentaron ejemplos de rúbricas ya elaboradas con el objetivo de familiarizar al alumnado con este tipo de instrumentos de evaluación, así como bibliografía sobre el tema y algunas herramientas gratuitas *on line* para diseñarlas, como por ejemplo:

- RubiStar: <http://rubistar.4teachers.org/index.php?PHPSESSID=72fc20a269040bb5f78f7294edb8b0bb&&skin=es&lang=es&>
- Irubric: <http://www.rcampus.com/indexrubric.cfm>.

Después de ello se propuso la elaboración de una rúbrica consensuada para cada una de las partes del trabajo en grupo. Se constituyeron grupos al azar, formados por cuatro o cinco estudiantes, que elaboraron una primera propuesta de los criterios a tener en cuenta. Los grupos acordaron su funcionamiento y organización respecto al trabajo propuesto que presenta varias fases:

1. un trabajo individual en el que cada alumno debe trabajar la bibliografía propuesta y elaborar un borrador de rúbrica, con tres criterios y valoración para cada aspecto del trabajo.
2. un trabajo en grupos pequeños para dialogar y consensuar qué tres criterios son elegidos por el grupo para aportar posteriormente al grupo-clase
3. un trabajo para consensuar en el grupo-clase la propuesta final de rúbrica

La recogida del trabajo de los pequeños grupos se dio a conocer al resto previamente a realizar el consenso final, que nos llevó a la herramienta definitiva que sería utilizada por todos.

4.1. *Rúbrica de evaluación del proceso en el trabajo en grupo o equipo*

En esta rúbrica se utilizó una puntuación del 1 al 4 para recoger la valoración desde pobre, normal, bueno a excelente. Los criterios que acordaron fueron: contribución/participación, actitud, responsabilidad, asistencia y puntualidad, resolución de conflictos. Con el criterio *contribución/participación* se recoge la capacidad para ofrecer ideas para la realización del trabajo o para su mejora, así como el esfuerzo por alcanzar los objetivos del grupo. Con el segundo criterio, sobre la *actitud* se expresa la capacidad de escuchar a otros, compartir y dialogar sobre sus ideas, integrarlas y la habilidad para provocar la unión e integración. La *responsabilidad* es otro de los criterios, y en él se valora la entrega de los trabajos individuales a tiempo sin repercutir en el resto. El cuarto criterio de esta rúbrica es la *asistencia y puntualidad*, donde hemos planteado unos porcentajes de asistencia a las reuniones, así como su puntualidad. Y el último, la *resolución de conflictos*, muestra la habilidad para manejar situaciones de desacuerdo o conflicto, así como la capacidad para proponer alternativas para el consenso o solución.

Con esta rúbrica, los alumnos realizan una autoevaluación desde la indagación sobre su propia participación, compromiso y responsabilidad, su capacidad de relación, percepción de logros, dificultades, etc. Y aplicada desde la coevaluación se recoge la percepción de un alumno respecto al resto en dichos aspectos. Podemos decir que hace referencia más al proceso que a los contenidos, e implica el desarrollo de competencias necesarias para saber trabajar en grupo.

Para obtener la valoración final de cada grupo, se facilitó al alumnado plantillas elaboradas con este fin (en formato excel), donde cada uno, además de evaluarse personalmente, debía evaluar a los compañeros de su grupo siguiendo los criterios acordados.

Rúbrica para evaluar el proceso del TRABAJO EN GRUPO				
Criterios	1	2	3	4
Contribución Participación	Nunca ofrece ideas para realizar el trabajo, ni propone sugerencias para su mejora. En ocasiones dificulta las propuestas de otros para alcanzar los objetivos del grupo.	Algunas veces ofrece ideas para realizar el trabajo. Pero nunca propone sugerencias para su mejora. Acepta las propuestas de otros para alcanzar los objetivos del grupo.	Ofrece ideas para realizar el trabajo, aunque pocas veces propone sugerencias para su mejora. Se esfuerza para alcanzar los objetivos del grupo.	Siempre ofrece ideas para realizar el trabajo y propone sugerencias para su mejora. Se esfuerza para alcanzar los objetivos del grupo.
Actitud	Muy pocas veces escucha y comparte las ideas de sus compañeros. No ayuda a mantener la unión en el grupo	A veces escucha las ideas de sus compañeros, y acepta integrarlas. No le preocupa la unión en el grupo.	Suele escuchar y compartir las ideas de sus compañeros, pero no ofrece cómo integrarlas. Colabora en mantener la unión en el grupo.	Siempre escucha y comparte las ideas de sus compañeros e intenta integrarlas. Busca cómo mantener la unión en el grupo.
Responsabilidad	Nunca entrega su trabajo a tiempo y el grupo debe modificar sus fechas o plazos	Muchas veces se retrasa en la entrega de su trabajo, y el grupo tiene que modificar a veces sus fechas o plazos.	En ocasiones se retrasa en la entrega de su trabajo, aunque el grupo no tiene que modificar sus fechas o plazos	Siempre entrega su trabajo a tiempo y el grupo no tiene que modificar sus fechas o plazos.
Asistencia y puntualidad	Asistió como máximo al 60% de las reuniones y siempre llegó tarde	Asistió de un 61% a 74% de las reuniones y no siempre fue puntual.	Asistió de un 75% a 90% de las reuniones y siempre fue puntual.	Asistió siempre a las reuniones del grupo y fue puntual.
Resolución conflictos	En situaciones de desacuerdo o conflicto, no escucha otras opiniones o acepta sugerencias. No propone alternativas y le cuesta aceptar el consenso o la solución.	En situaciones de desacuerdo o conflicto, pocas veces escucha otras opiniones o acepta sugerencias. No propone alternativas para el consenso pero los acepta.	En situaciones de desacuerdo o conflicto, casi siempre escucha otras opiniones y acepta sugerencias. A veces propone alternativas para el consenso o solución.	En situaciones de desacuerdo o conflicto, siempre escucha otras opiniones y acepta sugerencias. Siempre propone alternativas para el consenso o la solución.

Tabla 1. Rúbrica de evaluación del proceso en el trabajo en grupo (consensuada por el grupo-clase)

4.2. Rúbrica de evaluación del informe y rúbrica de la exposición oral

Para ellas también se utilizó la puntuación del 1 al 4 con el objetivo de recoger la valoración de los alumnos como *pobre*, *normal*, *bueno* o *excelente*.

Los criterios que acordaron para la rúbrica referida al informe fueron: *información*, *organización del trabajo/formato*, *redacción*, *imágenes/figuras/tablas* y *bibliografía*. En el primer criterio, *información*, se recoge la riqueza de la información, su relación con el

tema y la respuesta a todas las cuestiones del trabajo. El segundo criterio, la *organización del trabajo y formato*, muestra los diferentes niveles en la organización de los contenidos, relación de ideas y seguimiento del formato dado. La *redacción* es otro de los criterios y en él se valora el uso adecuado de la gramática, ortografía y puntuación. El cuarto criterio de la rúbrica se refiere a las *imágenes, figuras y tablas*, para valorar su utilización o no para facilitar la comprensión del tema. La *bibliografía* se refiere a si las fuentes utilizadas son amplias, están bien documentadas y siguen el formato exigido.

En cuanto a la rúbrica para evaluar la exposición oral, los criterios fueron: *expresión y vocabulario*, *dominio del tema*, *postura corporal* y *contacto visual*, *voz* y *apoyos*. En el primer criterio, *expresión y vocabulario*, se recoge el nivel de expresión y el vocabulario en cuanto a su riqueza y uso de términos específicos. El segundo criterio, *dominio del tema*, muestra los diferentes niveles respecto a su comprensión del tema y capacidad de respuesta ante preguntas. La *postura corporal* y *contacto visual* es otro de los criterios y en él se valora si adopta una postura adecuada al exponer y si mantiene el contacto visual con los compañeros. El cuarto criterio de la rúbrica se refiere a la *voz*, para valorar si su volumen facilita su seguimiento, habla con claridad y si su pronunciación es buena. Los *apoyos* se refiere a si utiliza medios para exponer, si ayudan al seguimiento, y su nivel de creatividad en los mismos.

Con estas dos últimas rúbricas estamos haciendo referencia sin embargo más a los contenidos o producto final que al proceso, pero dichos contenidos implican también el desarrollo de competencias relativas al trabajo en grupo. Los alumnos también llevan a cabo una autoevaluación y coevaluación a partir de los criterios consensuados. Al igual que en la rúbrica de trabajo en grupo, la valoración realizada por cada alumno también se recogió en documentos preparados para ello (plantillas elaboradas con excel), con el fin de obtener los resultados individuales y grupales.

5. Conclusiones

Recordamos que los objetivos que nos planteábamos eran:

- Desarrollar competencias propias del trabajo en grupo.
- Concretar y consensuar los criterios de evaluación para los trabajos de grupo, de forma que se respalde la implicación de los alumnos en las dinámicas de trabajo y su responsabilidad ante el aprendizaje.
- Favorecer la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con el uso de la rúbrica.

Teniendo en cuenta estos objetivos consideramos que respecto al consenso de los criterios de evaluación, la experiencia desarrollada muestra que fue un objetivo conseguido, así como la implicación de los alumnos en la autoevaluación y coevaluación. En el trabajo descrito nos centramos fundamentalmente en la primera rúbrica descrita, desde la que se planteó realizar una valoración a partir de la satisfacción de los universitarios respecto a la experiencia de trabajo con la misma, con la intención de identificar si ello favoreció el desarrollo de competencias relativas al trabajo en grupo.

Para ello se construyó un pequeño cuestionario dirigido al alumnado (tabla 2), con el objetivo de que éste expresara su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a distintos aspectos relacionados con dichas competencias.

EL USO DE LA RÚBRICA ha favorecido....	Nada 1	Algo 2	Bastante 3	Mucho 4
1. La integración de los compañeros en un trabajo común				
2. La implicación en el grupo para conseguir un objetivo				
3. La comunicación de mis ideas, propuestas....				
4. La capacidad para escuchar las opiniones de los otros				
5. La capacidad para aceptar y acoger las propuestas de otros compañeros aunque sean diferentes a las mías				
6. La confianza en los demás compañeros				
7. La valoración de otros compañeros menos conocidos por mí				
8. La cohesión entre los componentes del grupo				
9. La capacidad para aprovechar los conocimientos e ideas de otros				
10. La toma de decisiones a nivel personal				
11. La toma de decisiones de forma consensuada en el grupo				
12. La organización de mi tiempo y tareas				
13. Respetar los tiempos de trabajo del grupo				
14. La responsabilidad con las tareas individuales				
15. El compromiso con el resultado del trabajo final				

Tabla 2. Cuestionario para valorar la experiencia de trabajo en grupo a partir de la rúbrica

De los resultados obtenidos, en la tabla 3 mostramos los porcentajes que cada ítem obtuvo en relación con el nivel de satisfacción, así como la media y desviación típica.

Como podemos ver, la media de puntuación para cada ítem oscila entre 2,97 en el ítem 3 que corresponde a **la comunicación de ideas, propuestas...**, y el 3,83 en el ítem 4, relacionado con **la capacidad para escuchar las opiniones de los otros**.

Ítems	Porcentaje				Media	Desv. Típica
	1	2	3	4		
item1		10,8	43,3	43,2	3,33	,67612
item2		2,7	40,5	54,1	3,53	,55990
item3	2,8	16,7	61,1	19,4	2,97	,69636
item4			16,2	83,3	3,83	,37796
item5		2,8	22,2	75	3,69	,62425
item6	2,8	8,3	58,3	30,6	3,17	,69693
item7	2,7	18,9	48,6	27	3,03	,77408
item8		13,5	45,9	37,8	3,25	,69179
item9		5,4	29,7	62,2	3,58	,60356
item10		11,1	61,1	27,8	3,17	,60945
item11			37,8	59,5	3,61	,49441
item12			37,8	45,9	3,33	,71714
item13		5,4	35,1	56,6	3,53	,60880
item14		2,7	18,9	75,7	3,75	,50000
item15			28,9	78,4	3,81	,40139

Tabla 3. Resultados estadísticos.

También, la valoración más alta, 4 (mucho), según muestran los porcentajes, la obtienen los ítems 4, 15, 14, 5, 9, 11, 13, 2 y 12, oscilando entre 78,4% para el más alto y 45,9% para el más bajo, correspondiéndose con los siguientes aspectos (tabla 4).

Nº ítem	Capacidades
4	La capacidad para escuchar las opiniones de los otros
15	El compromiso con el resultado del trabajo final
14	La responsabilidad con las tareas individuales
5	La capacidad para aceptar y acoger las propuestas de otros compañeros aunque sean diferentes a las mías
9	La capacidad para aprovechar los conocimientos e ideas de otros
11	La toma de decisiones de forma consensuada en grupo
13	Respetar los tiempos del trabajo en grupo
2	La implicación en el grupo para conseguir un objetivo
12	La organización de mi tiempo de forma adecuada

Tabla 4. Ítems / Capacidades con valoración más alta (4: mucho).

En la tabla 5 mostramos los ítems que obtuvieron una valoración de 3 (bastante). Estos fueron: 3, 6, 7, 8 y 10, oscilando entre el porcentaje más alto con un 61,1% para los ítems 3 y 10 y el más bajo para el ítem 1 con 43,3%.

Nº ítem	Capacidades
3	La comunicación de mis ideas y propuestas
10	La toma de decisiones a nivel personal
6	La confianza en los demás compañeros
7	La valoración de otros compañeros menos conocidos por mí
8	La cohesión entre los componentes del grupo
1	La integración de los compañeros en un trabajo común

Tabla 5. Ítems / Capacidades con valoración 3 (bastante)

En cuanto a la desviación típica, ésta es baja y por tanto podemos decir que no existe una dispersión grande de los datos respecto a las medias, aumentando la confianza en las respuestas obtenidas.

Podemos concluir pues que los alumnos valoran en gran medida la experiencia de trabajo en grupo a partir de la construcción y utilización de la rúbrica, por lo que deducimos que con ella se favorecen aspectos relativos al trabajo en grupo como son la capacidad de escucha, el compromiso con el trabajo final, la responsabilidad individual, la acogida de otras ideas y propuestas distintas a las propias, etc., aspectos que como veíamos al inicio son muy valorados en diferentes ámbitos.

Como propuesta de continuidad a este trabajo, se plantea valorar la experiencia estableciendo un grupo control, además de evaluar la utilización de los tres tipos de rúbrica descritos. Para ello es necesario elaborar nuevos ítems relacionados con el informe o trabajo final y la exposición oral, que completen el cuestionario.

6. Bibliografía

Barraycoa y Lasaga (2009). *Competencias e inserción laboral: un análisis de la empleabilidad en los recién licenciados en Ade y Economía*. Madrid: CEU Ediciones.

Cardona, P y Wilkinson, H (2006). Trabajo en equipo. *Occasional Paper*, 07/10, 3-4.

Conde, A. y Pozuelo, F. (2007). Las plantillas de evaluación (rúbrica) como instrumento para la evaluación. Un estudio de caso en el marco de la reforma de la enseñanza universitaria en el EEES. *Investigación en la Escuela*, 63, 77-90.

Informe ejecutivo REFLEX (2007). *El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid: ANECA. Recuperado el 8 de abril de 2011, de http://www.aneca.es/var/media/158162/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf.

López Salinas, J. L. (2002). *Uso de rúbricas generalizadas para evaluar conocimientos en la técnica didáctica Aprendizaje Basado en Problemas*. Recuperado el 20 de enero de 2011, de www.mty.itesm.mx/rectoria/dda/rieee/word.../1B-Uso-Rubricas.doc.

Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo (2006). *Las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Recuperado el 8 de abril de 2011, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:ES:PDF>.

Sanmartí, N. (2007). *10 Ideas Clave: Evaluar para Aprender*. Barcelona: Graó.

Wamba, A.M., Ruiz Aguaded, C., Climent, N. y Ferreras, M. (2007). Las rúbricas de evaluación de los Práctica como instrumento de reflexión para los estudiantes de Educación Primaria. En A. Cid y col. (Coord.). *Buenas Prácticas en el Prácticum* (pp. 1251-1261). Poio (Pontevedra): AIDU (Asociación Iberoamericana de Didáctica Universitaria), U. de Vigo, y U. de Santiago de Compostela. (Actas del IX Simposium Internacional sobre prácticas. Prácticum y prácticas en empresas y en la formación universitaria).

Winter, R.S. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Díaz de Santos.