



Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo en Antropología social.

Oscar Fernández,  
[Oscar.fernandez@unileon.es](mailto:Oscar.fernandez@unileon.es)  
 II Jornada de Innovación en Docencia Universitaria  
 Universidad de León

Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

- Introducción y justificación:
  - Desarrollo proyecto PAID, 2014.
  - Área de Antropología social, Dpto. Historia, ULE y USAL
  - Objetivos para PAID, 2014:
    - Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de la competencia del trabajo en equipo, facilitando el proceso de adquisición de esta competencia.
    - Docencia en diversos Grados (Historia y Educación Social) Master (MAI).
    - Facilitar herramientas para una mejor evaluación de la competencia.
    - Compartir la experiencia y difundirla en foros especializados para su mejora y crítica y valoración externa.

Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

- Marco Teórico y conceptual:
  - Trabajar en equipo no solamente significa trabajar todos juntos. Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación de todos sus miembros para la consecución de una serie de objetivos comunes de los que son responsables (Alderfer & Hackman, 1987).
  - Villa y Poblete, 2008:
    - Competencia "un buen desempeño en contextos diversos y auténticos, basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores".
  - Perrenoud, 2004; Zabalza, 2003; Rué, 2005.
    - Competencia: conlleva integrar conocimientos, realizar ejecuciones, actuar de forma contextual, aprender constantemente y actuar de forma autónoma.
  - Cano, 2008; Riobóo y Santos Sacristán, 2013.
  - Villardón, 2006.
    - Competencia: implica habilidades, conocimientos y actitudes.
  - Villa y Poblete, 2007.
    - La evaluación pasa por diseño de actividades en el que el alumno pueda demostrar el dominio de la misma.

Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

- Scallón, 2004; Poblete, 2007.
  - Evaluación, pieza clave en la formación de estudiantes.
    - Y por tanto, también de la competencia.
  - Aspectos que la evaluación por competencias tiene que incorporar:
    - Contar con definición de la competencia.
    - Criterios de evaluación.
    - Incorporar al estudiante a través de la autoevaluación.
    - Fijar niveles de dominio de las mismas.
    - Planificar sistema de evaluación que relacione competencias con sus evidencias.

Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

- Objetivos específicos:
  - Elaborar una descripción de la competencia, formulada en términos de conductas observables, para su desarrollo, aprendizaje y evaluación.
  - Valorar y promover los aprendizajes del alumnado.
- Método:
  - Cuestionario validado de Solanes, Núñez y Rodríguez (2008),
    - Centrado en ítems que integran el factor de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.
    - Claridad, especificidad y transferencias.

Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

- Contexto:
  - Desarrollo proyecto PAID, 2014.
  - Alumnos y alumnas del Master MAI
    - "Metodologías antropológicas" (9créditos ECTS)
    - Asignaturas del módulo "Interculturalidad y Educación": "Educación intercultural", "Interculturalidad, exclusión social y ciudadanía".
  - Alumnos y alumnas de Antropología social, Grado en Educación social- ULE (2º curso, 2º semestre) grupo de 40 alumnos/as.
- Descripción:

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Descripción:

## ■ Evaluación de 3 dimensiones:

- Evaluables a su vez.
- Conocimiento: capacidades a la hora de trabajar en equipo.
- Habilidad: destreza a la hora de enfrentarse al trabajo en equipo.
- Actitud: implicación y capacidad de detectar carencias formativas.

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Conductas observables en la adquisición de la competencia.

■ Conocimiento:

- Adopción de diversos roles;
- Objetivo común;
- Distribución igual de tareas;
- Integración de las aportaciones;
- Cooperación;

■ Habilidad:

- \* Búsqueda de información útil;
- \* Identificación de problemas;
- \* Aportación de ideas;
- \* Examen crítico;
- \* Organización de tiempo y tareas;

■ Actitud:

- \* Trabajo responsable
- \* Participación activa
- \* Cumplimiento de obligaciones
- \* Colaboración
- \* Respeto.

- Cuestionario – rúbrica de evaluación, a partir de estos ítems.

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Resultados:

- El uso de una herramienta como esta permite elaborar y contar con una descripción de la competencia:
  - formulada en términos de conductas observables
    - batería de indicadores propia de la competencia a evaluar,
    - Útil para el desarrollo y aprendizaje de la competencia, y no sólo para su evaluación.
- Se configura un modelo para seguir por parte del alumno para mejorar su trabajo en la adquisición y desarrollo de la competencia:
  - Proporciona *feedback* necesario para mejorarla,
  - Fomenta papel más activo y mayor implicación de los estudiantes en el proceso.
  - El indicador suministra herramientas necesarias para poder asumir las actividades de evaluación de sus iguales, en una labor que hasta el momento pertenecían al profesorado.

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Conclusiones:

- A través del sistema propuesto se aporta un procedimiento para evaluar la competencia del TE y las distintas dimensiones que la integran.
- Involucrar a los alumnos ha supuesto fomentar en ellos el pensamiento crítico, aprendizaje autónomo y otras competencias profesionales importantes para su incorporación en el mundo laboral.
- La participación de los estudiantes en la evaluación incentiva el lado formativo de la misma como detectar sus propias carencias en el proceso como el aumento de la retroalimentación para mejorarla.
- Capacidad para trabajar en equipo, actuando con empatía, tacto y escucha en su relación con los demás.
- Útil para el desarrollo y aprendizaje de la competencia, y no sólo para su evaluación.
- Investigación continua en la mejora del proceso de educativo para alcanzar una enseñanza de calidad.

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Publicaciones generadas:

- XI Foro Internacional sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES) Bilbao, 8-10 de Julio, 2014, en M<sup>a</sup> Teresa Ramiro y Tamara Ramiro-Sánchez (Comp.) ISBN: 978-84-697-1002-9.
- Congreso universitario internacional sobre la comunicación en la profesión y en la Universidad de hoy: contenidos, investigación, innovación y docencia. Madrid, 22-23 Octubre, en Construyendo la nueva enseñanza superior M<sup>a</sup> Elena DEL VALLE MELIAS y Graciela PADILLA CASTILLO: Estrategias de aprendizaje eficaz en la docencia de Antropología Social. McGraw-Hill. ISBN: 978-84-4819-745-2.

## Indicadores de evaluación de la competencia de trabajo en equipo

## ■ Muchas gracias.