

PRÁCTICAS EN EL DESARROLLO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL TRABAJO FINAL DE GRADO

Don José Luis Fernández Martínez

EAE Business School
jfernandezmar@gmail.com

Dr. Ibert Arisó

EAE Business School
aariso@eae.es

GID-EAE Innovación Docente en
Emprendeduría y Administración

Resumen

Esta ponencia se fundamenta en el sistema de evaluación de los trabajos finales de carrera o Trabajo finales de Grado en el nomenclátor académico actual, TFGs en la Escuela de Negocios y más concretamente en el Grado que cursan los estudiantes en esta Business School. Es un colectivo que se concentra en una franja de edad entre los 18 24 años y en general se enfrentan a un Trabajo final con un enfoque eminentemente práctico para el desarrollo de un Plan de Negocio. Aquí se explora la complejidad de la evaluación de las competencias transversales y el rol desempeñado por los agentes evaluadores. Se propone un proceso integrado de evaluación, centrado en la interacción entre el alumno y agentes evaluadores.

Palabras clave

Grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE); Trabajo final de Carrera, Trabajo final de grado, Competencias transversales, evaluación por competencias, educación superior.

1- Introducción

El proyecto en el que se inscribe este trabajo forma parte de un plan de análisis y selección de competencias para la evaluación del trabajo de fin de grado en ADE en la Escuela de Administración de Empresas (EAE)

Sabido es que la asignatura Trabajo Final de Grado (TFG) se contempla como el lugar en el que las competencias genéricas desarrolladas a lo largo del plan de estudios confluyen y se expresan en su máximo nivel. No obstante, el modo en el que se comportan estas competencias en el trabajo final dista mucho de equivaler a una mera suma de competencias tomadas por separado. Observamos una diferencia esencial de comportamiento, de las competencias, cuando se hallan diseminadas en las diferentes asignaturas del currículo escolar que cuando se vinculan a un proyecto final como es el TFG. La característica principal que cabe destacar, en el TFG, es que el conjunto de

competencias, que se van a evaluar, funcionan de manera conjunta al estar focalizadas en un proyecto global. Las competencias se comportan de manera holística. A pesar de que las competencias genéricas se desarrollan y evalúan gradualmente a lo largo de las asignaturas presentes en el plan de estudios, es en el TFG donde adquieren su máximo valor y adquieren un rasgo cualitativamente nuevo.

Por otro lado, la realidad que el estudiante se va a encontrar, en un TFG, es la de un proyecto de investigación en el que tendrá que relacionar las competencias genéricas desarrolladas y enfrentarse a escenarios de incertidumbre como los que se presentan en nuestra sociedad actual. En definitiva, el carácter holístico de las competencias junto con un entorno de incertidumbre asociado, son razones que nos inclinan a formular el Trabajo Final de Grado como una metacompetencia. De este modo, entender el TFG como una metacompetencia equivale a poner el foco en la habilidad de saber conjugar y relacionar las competencias en situaciones diferentes más que en la habilidad específica para una competencia determinada.

Así podemos salir al paso de las críticas a la noción de competencia que la entienden como un uso instrumental del conocimiento y una mera habilidad mecánica para una situación determinada (Barnett, 1994). El TFG es la ocasión para que las competencias sean vistas en un sentido más amplio, y más en el caso de competencias genéricas, que inciden en el aspecto global que ha de adquirir un estudiante para poder enfrentarse a realidades complejas y cambiantes.

Por lo tanto, el trabajo que nos exigimos es doble: primero realizar un análisis de las competencias genéricas y, fruto de este análisis, como segundo punto, seleccionar aquellas competencias pertinentes que nos ayuden a reflejar, en la evaluación del TFG, estos aspectos señalados.

A nuestro juicio un enfoque sistémico puede ayudarnos a comprender el carácter holístico que mantienen las competencias en el TFG sin tener que renunciar a analizar y evaluar las competencias que han de estar presentes en todo proyecto final. Nos hacemos eco del enfoque sistémico que apareció a finales de la década de 1990 donde la formación de las competencias se entienden: "...como parte de la formación humana integral, a partir del proyecto ético de vida de cada persona, dentro de escenarios educativos colaborativos y articulados con lo social, lo económico, lo político, lo cultural, el arte, la ciencia y la tecnología." (Tobón, 2010).

Ahondando en este enfoque, tenemos la obra del filósofo y científico Mario Bunge que en su epistemología sistémica (alineada a la teoría general de sistemas) estudia la sociedad como un sistema social y, más en concreto, como un conjunto de sistemas: familia, universidad, empresa, etc. Siguiendo a este autor, distinguiremos en todo sistema: unos componentes, una estructura y un entorno.

Los componentes vendrían a ser el conjunto de competencias que van a formar parte de la totalidad del TFG. La UPC considera como mínimo que las siguientes competencias han de estar presentes en todo TFG: Emprendeduría e innovación, Sostenibilidad y compromiso social, Comunicación eficaz oral y escrita, Trabajo en equipo, Uso solvente de los recursos de información, Aprendizaje autónomo y Tercera lengua. Para el resto de competencias, que van a guiar nuestra selección, nos valdremos del documento que propone AQU para identificar las competencias asociadas al TFG y validadas con un cuestionario enviado a los jefes de estudios de las enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas de las universidades catalanas (Mateo, 2009).

El entorno lo podríamos dividir entre el entorno formal (y en el que predominan las competencias genéricas) en el que el estudiante elaborará su proyecto final: reuniones con el tutor, consultas a expertos, etc. y un entorno referido a la propia materia específica sobre la que versa el proyecto de investigación.

Finalmente, la estructura es el conjunto de módulos docentes específicos para el TFG, exposiciones parciales, etc. que relacionan las competencias entre sí al orientarlas a un proyecto integrador como es el TFG.

Por último, hemos de señalar que estas competencias genéricas habrá que alinearlas con las actividades formativas, resultados de aprendizaje, y métodos de evaluación. A nuestro juicio, los métodos de evaluación, además de la evaluación sumativa, deberían de incidir en una evaluación cuya verdadera finalidad es la formativa.

Como señalan acertadamente Frances Watts, Amparo García-Carbonell y Juan Llorens: “No es posible plantear la evaluación fuera del marco del proceso de formación o al margen de un análisis crítico acerca de sus fines. En este sentido, un reto esencial en cualquier propuesta educativa innovadora es conjugar adecuadamente reflexión teórica y aplicación práctica.”(Watts, García-Carbonell y Llorens, 2006).

Y es en este aspecto formativo donde el tutor va a jugar un papel primordial porque en el proceso de tutoría se va a llevar a cabo una verdadera evaluación formativa al obtener, el estudiante, de manera continua una serie de evidencias sobre su aprendizaje.

Si entendemos la actividad docente como un proceso continuo de retroalimentación positiva, el alumno, ante un clima de confianza como es el de la tutoría personalizada, puede ir corrigiendo y evaluando sus propias acciones a medida que desarrolla su aprendizaje. De este modo conseguiremos que sea capaz, el propio alumno, de desarrollar un proceso crítico y comparativo facilitando la *metacognición* (Bain, 2007), es decir, una reflexión sobre su conocimiento para obtener una visión crítica y revisable de su modelo cognitivo ante nuevos datos o situaciones que puedan aparecer o incluso crear.

Es esta autopercepción del alumno a lo largo de la confección de su trabajo final la que le va ayudar a transformar el cúmulo de información en conocimiento y optar a un buen resultado de cara a la defensa del proyecto y su posterior entrada en la sociedad con el ánimo de seguir perfeccionándose y creciendo como persona.

2- Desarrollo de la experiencia de evaluación por competencias del TFG en Administración y Dirección de Empresas: el modelo de la EAE

La experiencia se enmarca dentro de la asignatura obligatoria para los alumnos del 4º curso del grado ADE, 2º cuatrimestre, Proyecto empresarial, lo que equivale a una dedicación de 12 ECTS. El objetivo de la asignatura, en la cual el alumno tiene que desarrollar su TFG es mostrar el conjunto de competencias específicas y transversales que el perfil de competencias de la titulación específica.

2.1. Competencias relacionadas y organización de la asignatura

En la asignatura se relacionan un total de nueve competencias, siendo las específicas (gestionar el talento y la innovación, integrarse en la organización, información relevante de la empresa, análisis de los problemas con herramientas avanzadas) y las transversales (Inglés, comunicación oral y escrita, gestión de datos, reconocimientos de limitaciones de conocimiento y competencias y reconocimiento obstáculos y oportunidades).

El objetivo general de la asignatura es que el alumno/a plasme y aplique el conjunto de conocimientos y competencias adquiridas durante su formación y que los integre en un TFG. En cuanto a los resultados del aprendizaje, se espera que el alumno/a sea capaz de comprender los conceptos fundamentales relacionados con la actualidad empresarial, para tener, de esta manera, una visión amplia de la realidad económica que afecta a la empresa, comprensión, estudio y análisis de la información empresarial y desarrollo de un plan de empresa o proyecto de investigación de un tema asociado a la actualidad del mundo empresarial.

2.2. Metodologías docentes y características del TFG

La asignatura se desarrolla de forma cuatrimestral. A lo largo del cuatrimestre se desarrollan los módulos presenciales que son de carácter obligatorios. En los respectivos módulos se trabajan contenidos que permiten repasar temas vistos a lo largo de la carrera, y ayudan en la redacción del TFG. El TFG se lleva a cabo de manera individual y el alumno puede elegir entre dos itinerarios: i) el plan de empresa, ii) el proyecto de investigación. Por tanto, la metodología docente empleada consiste en la integración de las siguientes actividades:

1) Actividades dirigidas: desarrollo de los módulos obligatorios, pensados también como espacios de tutorías prácticas, donde los alumnos puedan traer sus avances para ir solucionando dudas y aplicando los conceptos vistos en los módulos en la práctica de sus trabajos. Asimismo, se facilitan guías de apoyo para la elaboración del

TFG en los dos itinerarios y todo el material de apoyo se encuentra disponible en la plataforma del campus virtual.

2) Actividades supervisadas: Todos los TFG son realizados bajo la supervisión de un/a tutor/a académico. La labor del tutor/a consiste en orientar, asesorar y planificar el seguimiento del desarrollo del TFG. La metodología docente se basa principalmente en el trabajo autónomo dirigido, en el cual el alumno es el responsable de organizar y planificar el desarrollo de su proceso de aprendizaje. El rol del tutor está en supervisar la correcta planificación de las actividades por parte de los alumnos.

3) Trabajo autónomo individual: el estudiante dedica gran parte de su tiempo (+80%) al trabajo autónomo individual, que está integrado dentro de las actividades dirigidas y supervisadas. Los módulos docentes también están pensados para facilitar una colaboración entre iguales, animando a los estudiantes a compartir sus experiencias, problemáticas y dificultades.

2.3. Agentes evaluadores y criterios de evaluación

La evaluación de la asignatura se plantea de manera informal (tutoría y informe positivo tutor) y final (formal) que es llevada a cabo por el tribunal.

1) El tutor académico: El tutor/a valora la labor realizada por el/la estudiante durante el período de elaboración del TFG mediante tutorías que facilitan la recogida de información y valoración de los aspectos a evaluar. La valoración positiva por parte del tutor es condición obligatoria para la defensa del TFG en el tribunal evaluador.

2) El comité evaluador (tribunal): Cada tribunal de evaluación del TFG está compuesto por tres miembros. Cada miembro del tribunal recibe el informe de valoración del tutor del trabajo a ser evaluado.

2.4. Resultados del aprendizaje y valoración de los agentes evaluadores

En el curso 2013/14, había 69 alumnos matriculados. De entre los alumnos presentados, la tasa de éxito y rendimiento son bastante altas (superior al 90%). La problemática encontrada fue la alta tasa de no presentados. En base a esta problemática se ha llevado a cabo una reflexión con los profesores tutores y miembros del comité evaluador, para considerar dos aspectos cruciales: i) mejora del rol compartido de los agentes evaluadores, clarificando la evaluación por competencias, y ii) desarrollo de un mejor seguimiento del trabajo autónomo del alumno y su reflexión acerca del proceso de aprendizaje, con el objetivo de disminuir la tasa de no presentados. Los principales aspectos identificados y las mejoras introducidas se presentan en el siguiente punto.

Principales reflexiones implantación experiencia y cambios introducidos

Con el desarrollo del proceso de evaluación por competencias, hemos observado que el gran desafío está relacionado con el establecimiento de una pauta adecuada para garantizar la evaluación de las competencias específicas y transversales por parte de cada uno de los agentes evaluadores implicados de forma complementaria e integrada, teniendo en cuenta el alumno como el centro de este proceso. Tres aspectos se han extraído del desarrollo de la experiencia: 1) garantizar la adecuada valoración de las competencias; 2) integrar el rol de los agentes evaluadores; 3) mejorar el resultado del trabajo autónomo.

Se ha propuesto el cambio en la ponderación, integrando la valoración informal del tutor en la nota final del TFG (ver tabla 1).

Tabla 1. Ponderación de los criterios de evaluación

EVALUACIONES TFG	Peso	Evaluador
ENTREGAS PARCIALES TFG	20%	Tutor
MEMORIA FINAL TFG	60%	Tribunal
PRESENTACIÓN Y DEFENSA ORAL DEL TFG	20%	Tribunal

En esta propuesta, se mejora e se integra la función de los agentes evaluadores. Se ha propuesto la utilización de plantillas complementarias por parte de ambos agentes, en las cuáles se especifican las competencias específicas y transversales que se tienen que tener en cuenta en la valoración final del TFG. El profesor tutor es el responsable de llevar a cabo la valoración de la mayoría de las competencias transversales (Gestión de datos, Reconocimientos de limitaciones conocimiento y competencias, Reconocimiento obstáculos y oportunidades, Comunicación oral y escrita) así como las específicas. Mediante la constante interacción entre el tutor/a y el alumno/a mediante las tutorías y

el intercambio de los informes parciales, permite al alumno reflexionar sobre el desarrollo de su TFG enmarcado en la importancia de ambas competencias. El rol del tribunal evaluador, se centra principalmente en valorar las competencias específicas presentadas en la memoria y mediante la defensa oral, pero también en la valoración de la competencias transversales que se pueden identificar en la memoria y en la defensa oral del proyecto.

En la nueva dinámica, el tutor utiliza una plantilla (rúbrica) para elaborar los informes de evaluación parciales. En la entrega definitiva, el tutor elabora un informe final de valoración, mucho más extenso que la ficha anterior. De otra parte, cada miembro del tribunal recibe el informe de valoración del tutor del trabajo a ser evaluado, y previa a la defensa oral, los miembros del tribunal utilizan una plantilla (rúbrica de valoración) para realizar una valoración previa, que se finaliza después del acto de presentación y defensa del TFG. Se pretende dar un rol más activo al tutor en el proceso de evaluación, buscando la implicación del alumno en el proceso de interacción de las valoraciones parciales.

3- Discusiones Finales

En esta propuesta, se mejora y se integra la función de los agentes evaluadores. Por tanto, en base a reflexiones preliminares, proponemos el desarrollo de un modelo conceptual, que sirva de base para futuras investigaciones en la implementación de experiencias que pretendan llevar a cabo un proceso triangulado de evaluación del TFG visto como una metacompetencia. En este proceso integrado de evaluación, se propone su desarrollo en cuatro fases paralelas, no secuenciales:

- 1) proceso colaborativo
- 2) proceso interactivo
- 3) proceso reflexivo
- 4) proceso integrativo

En este enfoque de metacompetencia, la autopercepción del alumno a lo largo de la confección de su trabajo final estaría en el centro del proceso, triangulado por el rol interactivo de los demás agentes evaluadores.

4 Referencias bibliográficas

- Bain, Ken, (2007). Lo que hacen los mejores profesores universitarios. Valencia: Publicacions de la Universitat de Valencia.
- Barnett, R., (1994). The Limits of Competence. Knowledge, Higher Education and Society Buckingham: Open University Press.
- Mateo, J. (coord.). (2009). Guía para la evaluación de competencias en el trabajo de fin de grado en el ámbito de las ciencias sociales y jurídicas. Barcelona: AQU.
- Tobón, S, Pimienta, Julio, García, J. A., (2010). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson.
- Watts F., García-Carbonell, A. y Llorens, J. A. (ed.), (2006). La evaluación compartida: investigación multidisciplinar. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.