

***Desarrollo del proceso integral de evaluación por competencias en las prácticas académicas externas de la Facultad de Derecho, Economía y Turismo de la Universitat de Lleida. Especial referencia a los informes de evaluación***

1

***Development of an Integral competency-based evaluation process for Internship in the faculty of Law, Economics and Tourism at University of Lleida. Special reference to assessment reports***

**Margarita Moltó Aribau**

Profesora Titular de Escuela Universitaria  
Escola Politècnica Superior.  
Email: [marga@aegern.udl.cat](mailto:marga@aegern.udl.cat)

**Anna Tena Tarruella**

Profesora Colaboradora Permanente  
Facultat de Dret, Economia i Turisme.  
Email: [tenat@aegern.udl.cat](mailto:tenat@aegern.udl.cat)

**Anna Vendrell Vilanova**

Profesora Colaboradora Permanente  
Facultat de Dret, Economia i Turisme.  
Email: [anna.vendrell@aegern.udl.cat](mailto:anna.vendrell@aegern.udl.cat)

Departamento de Administración de Empresas  
y Gestión Económica de los Recursos Naturales  
Universitat de Lleida.

## Resumen

El presente trabajo muestra el proceso de evaluación diseñado por las autoras así como su reciente experiencia en la aplicación de la rúbrica para realizar la evaluación integral de las prácticas académicas externas en las titulaciones impartidas en la Facultad de Derecho, Economía y Turismo. La evaluación de las Prácticas Académicas Externas tiene que ser un proceso global que contemple la formación del alumno en un doble ámbito, el académico y el profesional; distinta y mucho más compleja que la del resto de materias de cada titulación. Además, este proceso debe ser integral, en el sentido de recoger las evaluaciones de los distintos agentes interlocutores, los distintos momentos de evaluación y los distintos ámbitos de trabajo. Los resultados obtenidos de este estudio se concretan en la elaboración de un conjunto de documentos de evaluación y calificación, a partir de una rúbrica global. Lo que a su vez, constata la validez de dicho instrumento para la evaluación por competencias junto con su utilidad en favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno.

## Palabras clave

Enseñanza universitaria; evaluación integral por competencias; prácticas académicas externas; rúbrica de evaluación; informes de evaluación.

## Abstract

This paper presents the outcome of a teaching innovation project conducted by the Faculty of Law and Economics at the University of Lleida. The Internship assessment must be an inclusive process that includes the student's training in two spheres, academic and professional, different and much more complex than other subjects. The assessment process must include different agents, times and several areas of work. The results of this study in evaluating practices are specified in the development of a set of evaluation and qualification documents, from a global section. At the same time our proposal confirms the validity of this instrument for assessing competence together with its utility in promoting the process of teaching and student learning.

## Key words

Higher education; internship; competency-based evaluation; integral assessment skills; evaluation rubric; assessment reports.

## 1. Objeto y delimitación del estudio

Partimos de la premisa de que en nuestra universidad, la Universitat de Lleida, la asignatura de prácticas académicas externas en empresas es una asignatura obligatoria en todas las titulaciones de grado y máster. Estas materias, según lo establecido en el proceso de adaptación de los títulos universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), tienen asociadas una serie de competencias a alcanzar fijadas en el protocolo de creación de los títulos. El hecho de que las Prácticas Académicas Externas sea una asignatura obligatoria en todas las titulaciones implica la necesidad de disponer de un modelo de evaluación por competencias diseñado a partir de una matriz de evaluación, con el fin de objetivizar el proceso de evaluación y garantizar la formación integral del estudiante de acuerdo al perfil académico-profesional de cada titulación. Nuestra aportación más relevante se halla en el diseño de cada uno de los informes de evaluación para los diferentes agentes evaluadores a partir de una rúbrica inicial; y el trabajo realizado para definir los indicadores de evaluación de cada competencia así como los criterios/evidencias dentro de cada nivel de dominio, dentro de los mismos.

Los objetivos que pretendemos alcanzar con este trabajo son:

1. A partir de una matriz de evaluación o rúbrica previamente diseñada (ver estudio de Moltó y otros, 2012) desarrollar un proceso de evaluación integral para las Prácticas Académicas Externas de las titulaciones de Grado que imparte la Facultad de Derecho y Economía de la Universidad de Lleida (UdL).
2. Definir los indicadores de evaluación para cada competencia y agente evaluador, así como los criterios/evidencias dentro de cada nivel de dominio.
3. Elaborar cada uno de los informes para los diferentes agentes evaluadores que intervienen en el proceso de evaluación a partir de la rúbrica.

## 2. Marco legal de referencia

En la nueva propuesta formativa de grados de la Universidad de Lleida, de acuerdo con lo establecido en el Plan Director de Docencia, Consejo de Gobierno de julio de 2007, se establece que: "En todos los estudios será obligada la realización de Prácticum con un componente reflexivo que ayude a integrar los conocimientos teóricos y prácticos. La coordinación entre los profesores-tutores de la UdL y los tutores de las empresas será una pieza clave para el éxito de esta actividad. Los Prácticums deben plantearse después de haber alcanzado unos conocimientos y habilidades básicas y deberán culminar con la realización de una memoria que se sumará a la evaluación de las competencias alcanzadas". Es pues a tal fin, que en el presente estudio avanzamos un paso más y, una vez delimitado el proceso de evaluación a través de una matriz integral de evaluación del prácticum (actualmente Prácticas Académicas Externas) por competencias (ver Moltó y otros, 2012), se diseñan los diferentes informes de evaluación de los profesores-tutores de la UdL y los tutores de las empresas de forma que se pueda realizar la coordinación necesaria que requiere el proceso.

La normativa vigente relativa a las Prácticas Académicas Externas comprende varias normas a nivel estatal y varias normas propias de la UdL que pretenden regular todos aquellos aspectos que no están incluidos en la normativa de ámbito superior. En lo que respecta a la normativa particular de la UdL tenemos el documento: “Normativa de les Pràctiques Acadèmiques Externes de la UdL”, aprobado por el Consejo de Gobierno el 26 de Noviembre de 2014. Esta normativa es de ámbito de aplicación específica a las Prácticas Académicas Externas curriculares y extracurriculares (antiguamente Prácticum) y es de aplicación en la totalidad de los centros de la UdL, por lo que respecta a sus respectivas titulaciones de grado y de máster.

Dicha normativa de la UdL se mantiene vigente en la actualidad y está de acuerdo con lo que establecen el RD 592/2014, de 11 de Julio, por el cual se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios; el RD de 24 de Octubre, por el cual se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación; el RD-Ley de 4 de Julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Disposición adicional 25a Bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas) y, finalmente, el RD 1791/2010, de 30 de Diciembre, por el cual se aprueba el “Estatut de l’estudiantat universitari”.

Además de estas normas hay que considerar lo establecido en los protocolos de implantación de las titulaciones de la Facultad de Derecho y Economía (FDE) entre las que hemos elegido a título de ejemplo el Grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE). En estos protocolos se delimitan las competencias a alcanzar en cada título formativo así como las características de organización docente de la materia: número de créditos, unidad temporal en la que se imparte, actividades formativas a realizar y el sistema de evaluación.

Nuestra evaluación integral por competencias contempla la normativa general, la específica de la Universitat de Lleida, así como lo que se establece en los protocolos de las titulaciones.

### **3. El diseño de la evaluación integral y la documentación derivada para la evaluación y calificación de las prácticas académicas externas por competencias**

Existe gran diversidad de estudios teóricos que plantean, dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), las características que debiera tener una evaluación de los aprendizajes por competencias a nivel teórico proponiendo nuevos procesos evaluativos mediante diseños y propuestas metodológicas específicas de evaluación por competencias (sin pretender ser exhaustivos, podemos mencionar por ejemplo: Tejada, 2005; Goodrich, 2005; Kan, 2007; Cano, 2008 y De la mano y Moro, 2009). Las rúbricas o matrices de evaluación vienen utilizándose en esta última década como herramienta para una evaluación integral y formativa (Conde y Pozuelo, 2007), así como instrumento de orientación y evaluación de la práctica educativa (Moskal y Leydens, 2000) de nuestros alumnos.

Distintos autores han comentado la utilidad del uso de las rúbricas. Así, Kan (2007) menciona que la utilización de rúbricas permite la interiorización de los criterios de evaluación, promover la realización de actividades bajo criterios de calidad, así como la reflexión sobre el rendimiento y errores.

Por su parte, Torres y Perera (2010) comentan que el estudiante, mediante la rúbrica, conoce claramente cuáles son las expectativas del docente, adquiere las pautas que le guiarán en la consecución de las competencias de aprendizaje y sitúa con precisión las dudas y problemas surgidos durante el proceso.

Ambos enfoques han sido inspiración de nuestro trabajo puesto que, en cuanto al diseño de todo el proceso de evaluación integral, hemos procurado que el alumno disponga de un referente/guía de las competencias que debe conseguir mediante la materia y cómo se van a medir estas competencias; lo que le permitirá orientar la forma de trabajar la materia. En cuanto a los tutores (de la facultad o académicos y de la empresa) hemos intentado facilitarles un referente/guía de cómo realizar su calificación y la posibilidad de incidir sobre los objetivos de aprendizaje por competencias. El modelo de evaluación que proponemos de las Prácticas Académicas Externas combina una parte objetiva del proceso de evaluación que será la instrumentada tanto por el tutor académico como por el tutor de la empresa y una parte subjetiva que será la instrumentada a partir de la participación y responsabilidad del alumno. A fin de dar cabida a este doble sistema de evaluación es necesario exigir al menos los siguientes objetivos:

1. Generar un instrumento de evaluación y mejora del aprendizaje que nos ayude a desarrollar una metodología docente centrada en el alumnado; a fin de contemplar todas las competencias profesionales necesarias, la selección y análisis de la información a recoger así como, cuáles son los mecanismos y habilidades de aprendizaje a desarrollar.
2. Desarrollar las matrices de valoración o “rúbricas” como propuestas y estrategias de evaluación del alumnado que propicien una mayor implicación de éstos en las dinámicas de la práctica, así como una mayor toma de conciencia y responsabilidad crítica sobre la propia experiencia de aprendizaje.
3. Facilitar y mejorar los procesos de tutoría docente y de tutoría entre iguales (pares) mediante el uso de las rúbricas.

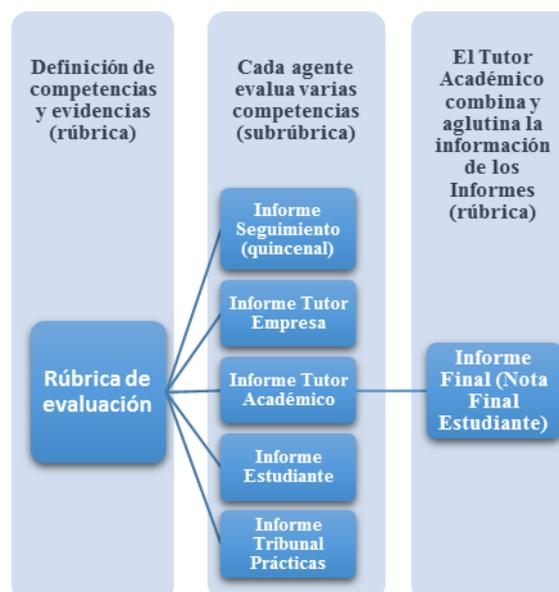
Actualmente, tras la aplicación en la asignatura de Prácticas Académicas del grado de Administración y Dirección de Empresas en los tres últimos cursos académicos, 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015, de la evaluación por competencias mediante rúbrica estamos en disposición de mostrar nuestro sistema de evaluación integral, basado en la evaluación multilateral (varios agentes), multisistema (actas, redacción de memorias, informes de evaluación y exposición oral) y continuada.

La estrategia de evaluación utilizada, como adelantábamos, combina tanto instrumentos como procesos de heteroevaluación con otros de autoevaluación, materiales, in-

formas de evaluación y plantillas de calificación. Todo este sistema se desarrolla con los siguientes elementos y estrategias:

1. El aplicativo informático. Utilizado para registrar los datos de la empresa y su oferta académica-profesional, además de los datos de los alumnos y su perfil y preferencias.
2. Las tutorías académicas. Permiten informar al alumno del funcionamiento y del proceso evaluador de las prácticas en empresas. Así como, realizar el seguimiento en su aprendizaje.
3. El Aula Virtual. Funciona como portafolio individual puesto que contiene un dossier con los distintos trabajos/documentos que va elaborando el alumnado.
4. La rúbrica de evaluación. Que permite explicitar y detallar los criterios de evaluación en función de los indicadores competenciales.
5. Las actas de trabajo en la empresa, llamadas: “Informes de Seguimiento”. Son informes quincenales realizados por los alumnos, que aportan concreción, explicitación y autovaloración del trabajo realizado en la empresa.
6. La memoria de las prácticas. Como compendio del aprendizaje del estudiante en prácticas.
7. Los informes de evaluación. Nos permiten generar una calificación competencial del aprendizaje realizado y la docencia impartida.

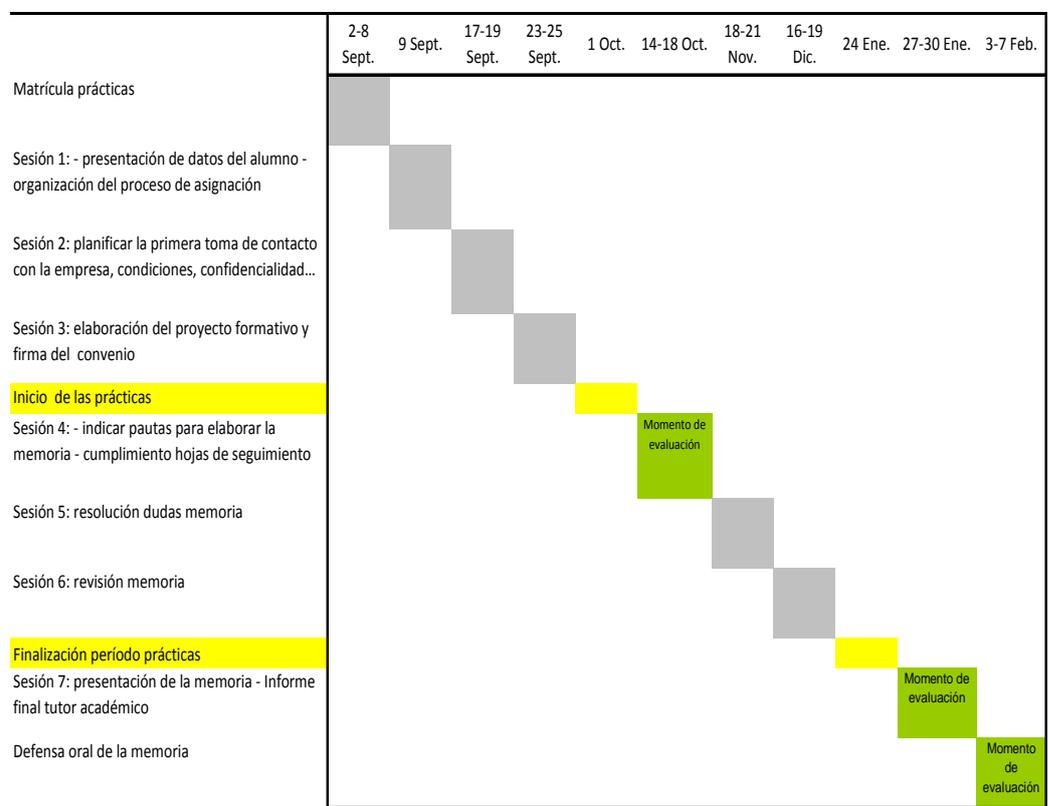
De forma sintética la estrategia integral de evaluación se recoge en la siguiente figura: Figura 1: Síntesis de la estrategia integral de evaluación por competencias en las Prácticas Académicas Externas



Fuente: elaboración propia

Dentro del proceso global de evaluación, las tutorías académicas con los estudiantes tienen especial relevancia en relación a su importancia como vehículo de transmisión y control de la información. Además, de como medio de ir facilitando al alumno sus resultados de aprendizaje, coincidiendo con los diferentes estadios de las prácticas, para que pueda observar su progreso y, en caso necesario, pueda realizar las correcciones necesarias. En total, nuestro sistema prevé ocho sesiones de tutoría, con los alumnos, a lo largo del trimestre/semestre. Desde el inicio con la selección de la empresa de prácticas, pasando por la firma del convenio de prácticas, por la estancia en la empresa, y por las tutorías de la redacción de la memoria de prácticas, de la exposición oral y de los informes de evaluación. Destacamos en este punto, la necesidad de informar detalladamente al alumno acerca de quién lo va a evaluar, en qué momentos del período se le va a evaluar y cómo se le va a evaluar. En este sentido presentamos, a continuación, la propuesta de un cronograma global que contempla todo el período de prácticas y define de forma clara las diferentes sesiones de tutoría y los momentos de evaluación (Véase figura 2).

Figura 2: Cronograma de las sesiones de tutoría para el primer período de las prácticas académicas externas.



Fuente: Elaboración propia

#### 4. Metodología y diseño de los informes de evaluación

En el presente estudio hacemos especial hincapié en los informes de evaluación para mostrar el proceso llevado a cabo para su elaboración, así como mostrar su formato y contenido.

Partiendo del documento inicial de la rúbrica se inicia un proceso de discusión y recogida de sugerencias de los diferentes agentes evaluadores, con el objeto de obtener de forma realista y contrastada los indicadores de evaluación por competencias. Este punto de discusión previa es elemental puesto que se trata de aprovechar justamente la experiencia/capacidades de las que puede disponer cada uno de los agentes evaluadores para obtener las evidencias de evaluación.

Durante este proceso se confirma que no todas las competencias pueden ser evaluadas por todos los agentes y que los indicadores de las competencias no tienen por qué coincidir para una misma competencia y diferentes agentes evaluadores. Más bien se debe buscar el valor añadido que puede aportar cada uno de los agentes para obtener realmente una evaluación completa y objetiva por competencias. De ello, se deriva, finalmente, qué competencias evalúa cada agente evaluador y en qué momento se evalúan (véase tabla 1).

*Tabla 1. Relación de agentes evaluadores y momentos de evaluación para cada competencia.*

COMPETENCIAS/HABILIDADES	MOMENTOS/ AGENTES DE EVALUACIÓN					
	M I		M II			M III
	A	TA	A	TA	TE	T
COMP_UDL1: Corrección en la expresión oral y escrita				X		X
COMP_UDL2: Dominio de las TIC						X
COMP_ADE1: Capacidad de análisis y de síntesis				X		X
COMP_ADE 2: Capacidad de organizar y planificar		X		X	X	
COMP_ADE 3: Capacidad de crítica y autocrítica	X					X
COMP_ADE 4: Capacidad de trabajo en equipo y liderazgo					X	
COMP_ADE 5: Capacidad de trabajar y aprender de forma autónoma y simultáneamente, interactuar adecuadamente con los demás a través de la cooperación y colaboración			X	X	X	
COMP_ADE 6: Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad				X	X	
COMP_ADE 7: Ser capaz de desarrollar las funciones relacionadas con las diferentes áreas funcionales de una empresa e institución.			X		X	X
COMPETENCIAS SOCIALES: Obligaciones compromisos y responsabilidades			X		X	

Siendo: MI, MII y MIII: momento I, momento II y momento III, respectivamente; A: alumno; TA: tutor académico; TE: tutor empresa y T: tribunal.

Fuente: elaboración propia.

Si analizamos por ejemplo en detalle la competencia “COMP\_ADE 6: Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad”, observamos que esta misma competencia es evaluada por dos agentes distintos: tutor académico y tutor de la empresa. Hay que tener en cuenta, además que hemos definido indicadores de evaluación diferentes según el agente evaluador.

Así, en el informe de evaluación del tutor académico (IETA) los indicadores son (ver Tabla 2):

*Tabla 2: Indicadores de evaluación del IETA para la competencia COMP\_ADE 6*

<b>COMP_ADE 6:</b> Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad
<b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es metódico y sistemático en el trabajo y cumple los plazos</li><li>• Cumple con los aspectos formales</li><li>• Procura aplicar los conocimientos técnicos adquiridos</li></ul>

Fuente: elaboración propia

Y en cambio en el informe de evaluación del tutor de la empresa (IETE) los indicadores son (ver Tabla 3):

*Tabla 3: Indicadores de evaluación del IETE para la competencia COMP\_ADE 6*

<b>COMP_ADE 6:</b> Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad
<b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es metódico y sistemático en el trabajo y demuestra atención por los detalles</li><li>• Se implica y demuestra inquietud en el trabajo</li><li>• Actúa con orientación a la calidad e incluso propone mejoras</li></ul>

Fuente: elaboración propia

El paso siguiente es proponer unos descriptores adecuados a los indicadores de evaluación, para situar al alumno en los distintos niveles de dominio de cada competencia y facilitar su calificación. Dicha calificación alude a un nivel de dominio concreto y tiene la finalidad de objetivizar al máximo el proceso evaluador.

Definimos cuatro niveles de dominio de la competencia: “muy alto”; “alto”; “básico” y “no superado” y al mismo tiempo buscamos su correspondencia con un intervalo de la calificación numérica clásica, de este modo:

- “Muy alto” se correspondería con una calificación numérica entre 9 y 10
- “Alto” se correspondería con una calificación numérica entre 7 y 8
- “Básico” se correspondería con una calificación numérica entre 5 y 6
- “No superado” se correspondería con una calificación numérica igual o inferior a 5

Finalmente, describimos con claridad qué significado tiene cada nivel de dominio para cada indicador de evaluación de cada competencia/agente/momento de evaluación. Véase en la Tabla 4 un ejemplo de los diferentes niveles de dominio planteados para la evaluación de la competencia “COMP\_ADE 6”: Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad.

Tabla 4: Ejemplo de indicadores y niveles de dominio para una competencia concreta.

<b>COMP_ADE 6: Actuación en base al rigor, al compromiso personal y calidad</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Niveles de dominio</b>			
	<b>Muy alto (Nota: de 9 a 10)</b>	<b>Alto (Nota: de 7 a 8)</b>	<b>Básico (Nota: de 5 a 6)</b>	<b>No superado (Nota ≤ 4)</b>
<b>Es metódico y sistemático en el trabajo y cumple los plazos</b> NOTA: _____	<i>Realiza las tareas con método y constancia. Acostumbra a ser ordenado y cuida la presentación</i>	<i>Realiza las tareas con método y constancia. Acostumbra a ser ordenado y cuida la presentación, con alguna excepción</i>	<i>Realiza las tareas con método y constancia. Acostumbra a ser ordenado y cuida la presentación, normalmente</i>	<i>Le cuesta realizar las tareas con método y constancia. No suele ser ordenado ni cuida la presentación</i>
<b>Cumple con los aspectos formales</b> NOTA: _____	<i>Demuestra voluntad de hacer las tareas asignadas y las realiza con ganas</i>	<i>Demuestra voluntad de hacer las tareas asignadas y las realiza con ganas, con alguna excepción</i>	<i>Demuestra voluntad de hacer las tareas asignadas y las realiza con ganas, la mayoría de las veces</i>	<i>En raras ocasiones demuestra voluntad de hacer las tareas asignadas y realizarlas con ganas</i>
<b>Procura aplicar los conocimientos técnicos adquiridos</b> NOTA: _____	<i>Intenta realizar las tareas aplicando las técnicas aprendidas e incluso propone soluciones alternativas</i>	<i>Intenta realizar las tareas aplicando las técnicas aprendidas, con alguna excepción y propone soluciones alternativas pocas veces</i>	<i>Intenta realizar las tareas aplicando las técnicas aprendidas, la mayoría de las veces</i>	<i>Sólo alguna vez realiza las tareas aplicando las técnicas aprendidas y no propone soluciones alternativas</i>

Fuente: elaboración propia

En este punto, una vez definidos cada nivel de dominio para cada indicador de evaluación y para cada competencia y agente evaluador, estamos preparados para elaborar cada uno de los informes de evaluación por competencias. Dichos informes tienen un formato estándar de rúbrica pero realmente son subrúbricas que se desprenden de la rúbrica global. Y específicos para cada agente y momento evaluador.

En total se generan tres Informes de Seguimiento y cuatro Informes de Evaluación. Los Informes de Seguimiento se completan por parte del alumno, bajo la supervisión del tutor de la empresa, durante la estancia en la empresa de prácticas. Por el contrario, los cuatro Informes de Evaluación se realizan al finalizar la estancia en la empresa de prácticas y al finalizar el período (semestre o trimestre según plan docente) de prácticas.

Además, cada informe de evaluación tendrá una ponderación determinada sobre la calificación final.

En la Tabla 5 mostramos una parte del informe del tutor de la empresa, concretamente en el que se realiza la evaluación de la competencia "COMP\_ADE 2": Capacidad de organizar y planificar.

Tabla 5: Parte del informe de evaluación del tutor de la empresa.

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR DE LA ENTIDAD  
DE PRÁCTICAS EXTERNAS CURRICULARES  
DE LA TITULACIÓN DE GRADO EN ADE**

**NOMBRE TUTOR ENTIDAD COLABORADORA:**  
**NOMBRE EMPRESA:** \_\_\_\_\_ **NOMBRE ALUMNO/A:** \_\_\_\_\_  
**CURSO: 2014-15** **PERÍODO: 1r. semestre, 2º semestre o verano**

**I. COMP\_ADE2: CAPACIDAD DE ORGANIZAR Y PLANIFICAR**

<p><b>Es capaz de recoger los aprendizajes y las experiencias de forma clara y periódica versus las tareas asignadas</b></p> <p>NOTA: _____</p>	<p><b>Muy alto (Nota:9,10)</b>  <i>Acostumbra a esforzarse para aprender con la formación y experiencia que le ofrece la entidad de prácticas</i></p>	<p><b>Alto (Nota:7,8)</b>  <i>Acostumbra a esforzarse para aprender con la formación y experiencia que le ofrece la entidad de prácticas, casi siempre</i></p>	<p><b>Básico (Nota: 6,5)</b>  <i>Acostumbra a esforzarse para aprender con la formación y experiencia que le ofrece la entidad de prácticas, la mayoría de las veces</i></p>	<p><b>No superado (Nota ≤4)</b>  <i>No acostumbra a esforzarse para aprender con la formación y experiencia que le ofrece la entidad de prácticas</i></p>
<p><b>Sabe observar y analizar la realidad de su lugar de trabajo</b></p> <p>NOTA: _____</p>	<p><b>Muy alto (Nota:9,10)</b>  <i>A la hora de realizar o resolver una tarea en la empresa sabe de donde sacar la información y como utilizarla</i></p>	<p><b>Alto (Nota:7,8)</b>  <i>A la hora de realizar o resolver una tarea en la empresa sabe de donde sacar la información y como utilizarla, con alguna excepción.</i></p>	<p><b>Básico (Nota: 6,5)</b>  <i>A la hora de realizar o resolver una tarea en la empresa acostumbra a pedir ayuda para saber de donde sacar la información y como utilizarla</i></p>	<p><b>No superado (Nota ≤4)</b>  <i>A la hora de realizar o resolver una tarea en la empresa recorre a menudo a pedir ayuda para saber de donde sacar la información y como utilizarla</i></p>
<p><b>Sabe organizar y planificar las tareas asignadas</b></p> <p>NOTA: _____</p>	<p><b>Muy alto (Nota:9,10)</b>  <i>Antes de realizar o resolver una tarea en la empresa revisa la información de que dispone, resuelve posibles dudas y trabaja en base a prioridades</i></p>	<p><b>Alto (Nota:7,8)</b>  <i>Antes de realizar o resolver una tarea en la empresa revisa la información de que dispone, resuelve posibles dudas y trabaja en base a prioridades, casi siempre</i></p>	<p><b>Básico (Nota: 6,5)</b>  <i>Antes de realizar o resolver una tarea en la empresa revisa la información de que dispone, resuelve posibles dudas y trabaja en base a prioridades, la mayoría de las veces</i></p>	<p><b>No superado (Nota ≤4)</b>  <i>Antes de realizar o resolver una tarea en la empresa, no acostumbra a revisar la información de que dispone ni resuelve posibles dudas y no tiene claras las prioridades</i></p>

Fuente: elaboración propia

**5. Resultados**

El rediseño de la rúbrica de evaluación es el primer resultado obtenido a partir de la implementación de nuestro trabajo durante los 3 cursos académicos 2012-13, 2013-14 y 2014-2015. A lo largo de dichos cursos hemos ido modificando algunos indicadores con el fin de adaptarlos a la realidad de la práctica de nuestros alumnos. En este proceso han contribuido de forma muy notoria los diferentes agentes evaluadores que, a lo largo de dicha implementación, han venido haciendo diferentes aportaciones/sugerencias y las hemos ido incorporando en la matriz de evaluación inicialmente planteada.

Otro de los resultados obtenidos es el diseño de los informes de evaluación a partir de la rúbrica global de evaluación integral. En este sentido, de la rúbrica global, se derivan una serie de subrúbricas/informes de evaluación que nos permiten obtener las calificaciones parciales, de cada agente evaluador, para cada una de las competencias que les corresponden y en los momentos de evaluación pertinentes, que acaban generando una evaluación global de las prácticas externas en nuestra universidad.

Nuestro modelo de evaluación ha sido diseñado y definido mediante un planteamiento de evaluación estandarizable con la vocación de no ser una solución específica para una titulación concreta sino que pueda ser implementado en otras titulaciones e incluso en otras instituciones. Para ello se hace imprescindible disponer de un software informático que permita adaptar las competencias, los indicadores y los agentes a cada necesidad específica, además de gestionar el volumen de información del proceso.

El primer curso en el que se implantó este proceso de evaluación fue el 2012-2013 en el que disponíamos de 59 estudiantes matriculados en la asignatura. Este grupo reducido facilitó la adopción del nuevo método de evaluación mucho más complejo que el tradicional. A partir de ese primer curso el volumen de matriculados ha ido creciendo progresivamente hasta alcanzar los 112 en el curso 2014-2015 lo que supone gestionar un total de 5.600 calificaciones parciales, 50 por alumno. En la tabla siguiente recogemos una serie de estadísticos descriptivos de las notas alcanzadas por los estudiantes para cada competencia.

Mediante un análisis estadístico descriptivo básico (ver tabla 6) hemos detectado la no existencia de grandes diferencias en los resultados medios de evaluación de cada una de las competencias evaluadas. Dado que en general las calificaciones finales obtenidas por los estudiantes se sitúan todas dentro del tercer y cuarto cuartil, con una asimetría mayor en este último.

*Tabla 6: Principales resultados estadísticos. Curso 2012-13 al Curso 2014-15*

Competencias	Curso 2012-13			Curso 2013-14			Curso 2014-15		
	Media	Mo-da	Desv .	Me-dia	Mo-da	Desv .	Me-dia	Mo-da	Desv .
COMP_UDL1: Corrección expresión oral y escrita	8,09	8,60	0,72	7,80	8,20	0,90	7,61	8,20	0,79
COMP_UDL2: Dominio de la TIC	8,42	9,00	1,02	7,96	8,00	0,98	8,30	8,00	0,96
COMP_ADE1: Capacidad de análisis y síntesis	7,94	7,50	0,69	7,57	7,17	0,87	7,66	8,00	0,71
COMP_ADE2: Capacidad de organizar y planificar	8,49	8,80	0,60	8,05	8,40	1,09	8,25	8,40	0,75
COMP_ADE3: Capacidad de crítica y auto-crítica	8,49	9,00	0,72	8,03	8,00	0,85	7,94	8,00	0,86

COMP_ADE4: Capacidad de trabajo en equipo y liderazgo	9,12	10,00	0,82	8,71	10,00	1,36	8,85	10,00	1,04
COMP_ADE5: Capacidad de trabajo y aprendizaje autónomo	8,46	8,25	0,52	8,26	8,25	0,80	8,34	8,75	0,58
COMP_ADE6: Actuación con rigor, compromiso personal y calidad	8,58	8,67	0,67	8,16	8,50	0,96	8,32	8,67	0,70
COMP_ADE7: Capaz de desarrollar las funciones relacionadas con las áreas funcionales de la empresa	8,90	9,22	0,48	8,56	9,22	0,70	8,72	8,67	0,49
COMPETENCIAS SOCIALES: Obligaciones compromisos y responsabilidades	9,20	9,33	0,76	9,27	10,00	0,89	9,37	10,00	0,76

Fuente: elaboración propia

Se observa que tanto las competencias mejor valoradas como las peor valoradas a lo largo del período analizado son competencias relacionadas con actitudes personales. Concretamente las competencias mejor valoradas son: “Obligaciones, compromisos y responsabilidades” y “Capacidad de trabajo en equipo y liderazgo” obteniendo una puntuación media superior a 9 puntos sobre 10. Por el contrario las competencias peor valoradas son las de “Capacidad de análisis y síntesis” y “Corrección en la expresión oral y escrita” con una puntuación alrededor de 7, 5 puntos. En cualquier caso una calificación cualitativa de notable.

Por otro lado, otro aspecto destacable es que la competencia que presenta mayor dispersión en su valoración a lo largo del período analizado es “Capacidad de trabajo en equipo y liderazgo” que a su vez es una de las más valoradas.

Finalmente, atendiendo al cálculo de la moda, todas las competencias evaluadas tienen una calificación superior a notable, corroborando los resultados obtenidos con la media.

## 6. Conclusiones y referencias

El diseño e implementación de este modelo de evaluación ha supuesto un cambio radical en el paradigma de evaluación tradicional utilizado en la evaluación de la Prácticas Académicas Externas antes de la adaptación de las titulaciones de nuestra Facultad al EEES. Mediante la definición de la rúbrica y con los informes de evaluación, se objetiva la realización de la evaluación, puesto que gracias a los mismos se conoce con claridad: qué habilidades/conceptos deben evaluarse; cuál es el nivel de dominio adquirido; cómo realizar el cálculo de la calificación parcial; y, finalmente, como llegar a una calificación final, tal y como requiere una evaluación continua y por competencias de la materia de prácticas en empresa.

Mediante la generación de los diferentes informes de evaluación se obtiene una calificación parcial por parte de cada agente evaluador implicado y en distintos momentos de evaluación. Una vez se han completado para cada alumno, podemos disponer de su evaluación por competencias de forma individualizada, lo que nos permite realizar el cálculo de la calificación final del alumno. Estos informes nos permiten también obtener el detalle de la nota dada por cada evaluador y para cada competencia; de forma distinta a la calificación que proporciona la rúbrica. En definitiva, disponemos de la calificación por: i) agente evaluador y momento evaluador, mediante los informes de evaluación y, ii) competencia evaluada, mediante la rúbrica global. Así pues podemos concluir que la rúbrica de evaluación y los informes diseñados se han mostrado como métodos de recogida de información y análisis de resultados útiles y eficaces.

Este nuevo modelo requiere un ingente esfuerzo de gestión por parte del tutor académico que se ve obligado a procesar un volumen muy elevado de información lo que puede resultar desmotivador así como generar errores en los cálculos de las calificaciones. Por ello consideramos imprescindible la informatización de todo el proceso y su integración en el campus virtual de la universidad. Este va a ser el próximo reto de este equipo de trabajo.

Desde la perspectiva del alumno las ventajas de este modelo son evidentes. Por un lado, desde el inicio del periodo de prácticas dispone de toda la información en la que se va a basar su evaluación. Además a lo largo del período recibirá el feed-back de los agentes de evaluación gracias a las diferentes sesiones que se organizan en las que se intercambia información. Esto le permitirá llegar al final de las prácticas académicas en mejor disposición de obtener buenos resultados gracias a las sugerencias o aportaciones que los tutores de prácticas irán realizando a lo largo del periodo. Finalmente el alumno dispondrá por escrito de la evaluación parcial de cada competencia así como la evaluación que ha realizado cada evaluador. Esto le va a permitir profundizar en el conocimiento de sus puntos fuertes así como de sus puntos de mejora sobre los que deberá actuar para progresar y compensar sus posibles deficiencias.

En cuanto al análisis de los resultados de la evaluación de las diferentes competencias posteriores a la implementación de este nuevo modelo hay que destacar que no se detectan grandes diferencias en los resultados medios de evaluación obtenidos de cada competencia, no obstante se constata que los resultados son elevados pues no se registra ninguna calificación inferior al notable. Las competencias con resultados de evaluación más altos son "Obligaciones, compromisos y responsabilidades" y "Capacidad de trabajo en equipo y liderazgo" mientras las que tienen peores resultados son "Capacidad de análisis y síntesis" y "Corrección en la expresión oral y escrita". Esta información también será de utilidad, tanto para los tutores académicos como para la institución en general, que se pueden plantear programación de actividades específicas que tengan como objetivo mejorar esas competencias

## 7. Referencias bibliográficas

BLANCO, A. (COORD) (2009): Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Madrid: Narcea, SA de Ediciones

CANO, E. (2008): La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, vol. 12, nº 3.

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, nº 63,77-90.

DE LA MANO GONZÁLEZ, M. Y MORO CABERO, M. (2009): L'evaluació per competències: proposta d'un sistema de mesura per al grau d'Informació i Documentació. BiD. Textos universitaris de biblioteconomia i documentació, nº 23, desembre. Facultat de Biblioteconomia i Documentació Universitat de Barcelona.

GOODRICH H. (2005): Teaching with rubrics. The good, the bad and the ugly. *College Teaching*; nº 53(1),27-30.

KAN, A. (2007): An alternative method in the new educational program from the point of performance-based assessment. *Rubric scoring scales, Educational Sciences: Theory & Practice*: nº7 (1), 144-152.

MOLTÓ, M.; SOLDEVILA, A.; TENA, A. Y VENDRELL, A. (2012): Diseño de una matriz de evaluación de las competencias en el practicum de las titulaciones de la facultad de derecho y economía y de la escuela politécnica superior. *Revista de educación y Derecho*, nº 6, Abril-Septiembre.

MOSKAL, B. M. Y LEYDENS, J. A. (2000): Scoring rubric development: validity and reliability. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 7(10). Recuperado de <http://pareonline.net/getvn.asp?v=7&n=10>, Consultado el 12 de diciembre de 2015

TEJADA FERNÁNDEZ, J. (2005): El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. VIII Symposium Internacional sobre Prácticum y Prácticas en empresas en la formación universitaria, Poio, 30 junio-2 julio.

TORRES, J. J. Y PERERA, V. H. (2010): La rúbrica como instrumento pedagógico para la tutorización y evaluación de los aprendizajes en el foro online en educación superior. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, nº 36, 141-149