

La competencia de trabajo en grupo: una propuesta de actividad y de evaluación

Groups' working skill: a proposal of activity and evaluation

Laura María Gómez-Ruiz
David Naranjo-Gil

Universidad Pablo de Olavide, Sevilla (España)

Resumen

El nuevo Espacio Europeo de Educación Superior ha supuesto un cambio en las metodologías docentes. Los alumnos deben formarse en capacidades específicas de su titulación, y en capacidades transversales o genéricas. Entre estas capacidades destacan la capacidad de trabajo en grupo en el perfil del profesional contable. Aunque muchas Universidades están introduciendo nuevas metodologías para desarrollar esta capacidad en asignaturas de Contabilidad, el proceso de evaluación del alumno sigue centrado en las capacidades específicas de la asignatura, es decir, en el saber y el saber hacer. En las Universidades españolas existe un déficit en la evaluación de competencias transversales. Nuestro trabajo presenta una actividad de trabajo en grupo para realizar con alumnos de la asignatura de Contabilidad de Gestión de tercer curso del Grado de Finanzas y Contabilidad, y una propuesta de matriz de evaluación de esta actividad que mide indicadores relacionados con el éxito del trabajo en equipo: eficacia, eficiencia, actitud hacia el grupo y solución de problemas. Esto con el objetivo general de ayudar a mejorar la capacidad de trabajo en grupo del alumno. Nuestro propósito es resaltar que las innovaciones en metodología docente deben completarse con nuevas herramientas de evaluación que permitan una evaluación integral, sistemática, permanente, reflexiva y recíproca, basada en competencias.

Palabras claves: innovación docente, contabilidad de gestión, trabajo en grupo, competencias, matriz de evaluación

Abstract

The new European High Education Area has changed the traditional teaching methods. Students should be trained in specific skills to their degree and their subjects, but also in transversal or generic skills. These activities include the individual's personal skills, and among them the ability to work in groups. Although many Universities are introducing new methodologies to develop the capacity of group work in accounting courses, the student evaluation process remains focused on the specific capabilities of the subject, ie knowledge and know-how, leaving aside transversal or generic skills. Our work presents a group activity for the subject of Management Accounting, and a proposal evaluation matrix of this

activity to measure some outcomes related to work group, such as efficacy, efficiency, attitudes towards group work and problem solutions. The general objective is to facilitate and improve the ability of students for working in group. Our purpose is to show that innovations in teaching methodology must be accompanied by new evaluation tools that allow a comprehensive assessment, systematic, reflexive and reciprocal, which are based on skills.

Keywords: Educational innovation, management accounting, group work, skills, evaluation matrix

Introducción

Las Universidades españolas están inmersas en un proceso de cambio, consecuencia de la Declaración de Bolonia y del proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (MEC 2003). Como fruto de este nuevo escenario, la docencia ha adquirido un nuevo sentido, pasando a ser un elemento relevante de la actuación de las Universidades (Zabalza 2003-2004: 117). Tradicionalmente, la institución universitaria se ha encargado de proporcionar a los estudiantes unos conocimientos fundamentalmente teóricos, siendo el eje fundamental la enseñanza. El nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) promueve una enseñanza basada en el alumno, lo que supone una transformación de la docencia universitaria, donde el eje es el aprendizaje. Este proceso de cambio requiere una renovación en las metodologías docentes, con el objetivo de dotar al estudiante no sólo de conocimientos, sino también de actitudes y habilidades para su adecuado desempeño profesional futuro (Arquero et al. 2001: 301). En este contexto, la gestión de competencias adquiere un papel relevante en la docencia universitaria. Los perfiles profesionales cerrados en base a funciones se han quedado obsoletos y, en la actualidad, los puestos de trabajos se definen en base a competencias, con un carácter más abierto, polivalente respecto a los campos de conocimiento y con mayor capacidad de flexibilidad y adaptación a situaciones concretas y a su posible evolución. El objetivo del profesor es que el alumno desarrolle una competencia profesional, es decir, una conducta exitosa respecto al papel del profesional en las organizaciones, teniendo en cuenta el entorno profesional y organizativo de su trabajo (Bunk 1994: 9).

Las reformas educativas de los últimos años son consecuencias del vacío detectado entre los programas universitarios y los requisitos de los empleadores. Las organizaciones del siglo XXI tienen que adaptarse rápidamente a los entornos dinámicos, y requieren de personas que sean capaces de trabajar y adaptarse a estos entornos. En el campo de la Contabilidad este debate se inició en Estados Unidos en los años 80 en el International Federation of Accountants (IFAC), pero es en el año 2008 cuando este organismo presenta las Normas Internacionales de Educación (IFAC 2008), en las que introduce las competencias y la educación general que debe poseer un profesional contable y de auditoría. En este documento destacan las competencias interpersonales y de comunicación, evidenciadas por la capacidad de trabajar en equipo ⁽¹⁾ con personas cultural e intelectualmente diferentes; resolver conflictos; negociar y tomar acuerdos; y colaborar en entornos culturales diversos (Farías y Montoya 2009). Estudios como el de Arquero (2000: 155) y Arquero et al. (2001: 301) destacan la capacidad de trabajo en grupo como una de las competencias más

importantes en el perfil del contable para tener éxito en el desarrollo de esta profesión.

La importancia de estas competencias transversales o genéricas en el perfil del contable se ha visto apoyada por estudios realizados en los últimos años, que analizan el desarrollo de competencias como el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (Coll et al. 2007: 786; Farías y Montoya 2009), o la competencia de trabajo en grupo (Donoso et al. 2009: 4). Ahora bien, estos estudios han dejado de lado la evaluación del desarrollo de esta competencia, centrándose en la evaluación de las competencias específicas de la asignatura, a partir de una actividad grupal. Hay que destacar que la evaluación en el nuevo marco educativo debe caracterizarse por evaluar en base a competencias (Celaya y Nereida 2005: 48), por lo que el docente debe evaluar si los alumnos han sido capaces de adquirir y desarrollar las competencias necesarias para su futuro éxito profesional. Esto quiere decir que si en una asignatura de Contabilidad se identifica la competencia de trabajo en grupo como importante para el éxito profesional del alumno, se debe evaluar si esta competencia ha sido desarrollada durante el curso académico y en qué nivel. De esta manera se podrá evaluar si la metodología utilizada es adecuada o no (Kennedy y Dull 2008: 214).

El trabajo que se presenta a continuación plantea una actividad de grupo a realizar por los alumnos de la asignatura de Contabilidad de Gestión en el tercer curso del Grado de Finanzas y Contabilidad. Así mismo, se presenta una matriz de evaluación de esta actividad grupal, para analizar en qué medida esta actividad ha permitido el desarrollo de la competencia de trabajo en grupo en los alumnos.

La estructura del trabajo es la siguiente. En el siguiente apartado se presenta la asignatura de Contabilidad de Gestión y su ubicación dentro del Plan de Estudios del Grado de Finanzas y Contabilidad. En el siguiente apartado, se identifican las competencias asociadas a la asignatura de Contabilidad de Gestión, destacando la competencia de trabajo en grupo. Después, se presenta una actividad de trabajo en grupo a desarrollar en la asignatura. En el penúltimo apartado, se presenta una hoja de evaluación de la actividad de trabajo en grupo. Y por último, se recogen las conclusiones finales del trabajo.

La asignatura de Contabilidad de Gestión en el nuevo Grado

En la actualidad, el conocimiento de la Contabilidad de Gestión es una de las claves para el éxito de cualquier empresa, desde las más pequeñas a las grandes corporaciones. La Contabilidad de Gestión aporta a los directivos información clave sobre el coste de productos, servicios o clientes, que les permiten realizar los procesos de planificación y control, así como recibir apoyo para la toma de decisiones. La asignatura está centrada en el estudio de los conceptos básicos en el análisis de los procedimientos necesarios para conseguir que la Contabilidad de Gestión sea una herramienta para la gestión empresarial. La asignatura en el Grado de Finanzas y Contabilidad (FICO) se divide en dos asignaturas cuatrimestrales (Contabilidad de Gestión I y II) de 6 créditos cada una. La Universidad Pablo de Olavide introdujo el Grado de Finanzas y Contabilidad (FICO) en el curso 2009-2010. En el curso 2010-2011

se está impartiendo hasta el 2º curso de estos Grados. Por tanto, la asignatura de Contabilidad de Gestión I y II se impartirá por primera vez en el tercer curso del Grado de FICO en el curso 2011-2012. En paralelo se están impartiendo todavía asignaturas de Contabilidad y de Contabilidad de Gestión en las antiguas Licenciaturas (por ejemplo en Administración y Dirección de Empresas).

El carácter aplicado de la materia hace que su contenido tenga que estar en constante relación con el mundo empresarial y las innovaciones en técnicas de gestión que se originen. Para ello, el alumno debe llegar a la asignatura con un conocimiento previo de las estructuras empresariales, así como las variables más influyentes en las organizaciones empresariales, tales como la industria, la estructura y la estrategia. Las características de la asignatura y de los conocimientos previos necesarios para su aprendizaje obligan a que su ubicación en el Plan de Estudio sea en un curso medio (tercer curso), para garantizar que el alumno tenga ya un concepto maduro de lo que es la empresa y su gestión.

El objetivo general de la asignatura de Contabilidad de Gestión I es que los alumnos reciban una formación que les permita tanto diseñar un sistema de contabilidad de gestión, como saber interpretar, utilizar y analizar la información procedente del sistema implantado para su aplicación a la gestión de las organizaciones. Específicamente, la asignatura se plantea como objetivos concretos de aprendizaje:

- Analizar la circulación económica interna de la empresa o movimiento interno de valores así como proporcionar los conocimientos necesarios para utilizar el análisis del movimiento interno de valores en la valoración de productos y servicios.
- Analizar el papel de la Contabilidad de Gestión en el proceso de planificación y control.
- Analizar el papel de la Contabilidad de Gestión en la toma de decisiones no rutinarias a largo plazo de las empresas.
- Instruir al alumno en el uso de la información suministrada por la Contabilidad de Gestión para tomar decisiones.
- Familiarizar al alumno con la realidad empresarial.

Las competencias asociadas al perfil profesional de la asignatura de Contabilidad de Gestión

En este apartado se identifican las competencias asociadas al perfil de desempeño profesional de la asignatura, donde se integran competencias específicas asociadas al perfil así como aquellas competencias generales o transversales que se comparten con otras asignaturas del Grado en Finanzas y Contabilidad.

Un estudiante de la asignatura de Contabilidad de Gestión tendría como competencia específica diseñar y/o aplicar sistemas de control de gestión, a través de los cuales puede motivar e incentivar a los distintos integrantes de una empresa (a distintos niveles: directivos, mandos intermedios y obreros), asimismo deberá facilitar

la interacción con los distintos grupos en la organización, evaluando el seguimiento de normas y procedimientos establecidos en el sistema de control. Además deberá permitir un proceso de retroalimentación que facilite la configuración de nuevos procedimientos que mejoren la gestión de la organización y de sus miembros. Respecto a las competencias específicas o privativas de la asignatura de Contabilidad de Gestión I, destacamos las siguientes clasificadas en Cognitivas (saber), Procedimentales/Instrumentales (Saber Hacer) y Actitudinales (Ser):

Cognitivas (Saber):

- Identificar las técnicas de control de gestión más adecuadas a la estrategia perseguida por una organización
- Determinar la información relevante para la toma de decisiones a largo plazo.
- Identificar las habilidades de éxito que el contable de gestión debe desarrollar en las empresas.

Procedimentales/Instrumentales (Saber hacer):

- Los alumnos deben recibir una formación que les permita diseñar de forma adecuada un sistema de control de gestión adaptado a los objetivos estratégicos de una organización.
- Asimismo se pretende que los alumnos identifiquen, usen y analicen la información de control de gestión para optimizar la toma de decisiones a largo plazo.

Actitudinales (Ser):

- Rigurosidad analítica.
- Comportamiento metódico.
- Comportamiento ético-contable.

En relación a las competencias genéricas que un estudiante de la asignatura Contabilidad de Gestión comparte con el resto del Grado, se destacan las siguientes:

- Desarrollar habilidades en la comunicación oral y escrita.
- Cultura participativa.
- Adquirir un razonamiento crítico.
- Cultura de trabajo en equipo.
- Desarrollar habilidades en el manejo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

La actividad que se presenta en el siguiente apartado se centra en la competencia de trabajo en equipo, porque el perfil profesional del “controller” (o contable de gestión) exige trabajar en cooperación con los responsables de Departamentos o Centros de la propia organización. Los estudios de Russell et al. (1999) y de Hassall et al. (2005: 381) destacan la capacidad de trabajo en grupo como una de las más valoradas entre los empleadores del profesional contable de gestión. Además, las organizaciones cada vez potencian más el trabajo en equipo, buscando

sinergias entre los individuos de la organización. Los equipos son flexibles y diversos, y permiten generar un mayor conocimiento en las organizaciones (Van Dick et al. 2009: 233), y por tanto, un mayor desempeño (Katzenbach 2000: 9).

Propuesta de una actividad de trabajo en grupo para la asignatura de Contabilidad de Gestión

Objetivo de la actividad de trabajo en grupo

El objetivo de la actividad de trabajo en grupo es que los alumnos analicen una empresa real, y diseñen un sistema de información de costes, que permita analizar y controlar la gestión interna de cada uno de los departamentos, así como de la empresa en general. Para ello, los alumnos tendrán que entrevistarse con el responsable de Contabilidad (o Contabilidad de Gestión), y/o con el director de la empresa, para conseguir información sobre la misma. Además, los alumnos se podrán apoyar en la información contable que está disponible en los Registros Mercantiles sobre las empresas.

El objetivo final de esta actividad es doble. Por un lado que el alumno desarrolle una conducta exitosa en el trabajo en grupo, es decir, en su capacidad para cooperar y coordinar sus actividades con el resto de miembros de un grupo de trabajo. Por otro lado, que el alumno sea capaz de aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos sobre la asignatura de Contabilidad de Gestión. En resumen, creemos que la mejor manera de asegurar el aprendizaje de esta asignatura, es a partir de trabajos a desarrollar en equipo, donde los alumnos asuman diferentes roles de la organización, para diseñar un sistema de Contabilidad de Gestión. Además, esta actividad permitirá desarrollar otras competencias transversales como el desarrollo de habilidades en la comunicación oral y escrita, la cultura participativa, y el desarrollo de habilidades en el manejo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Descripción de la actividad de trabajo en grupo

El trabajo en grupo se realizará a partir de seminarios o actividades prácticas dirigidas que permitirán la profundización de aspectos concretos de las lecciones del programa con una empresa real. Se realizarán dos seminarios (uno en el primer cuatrimestre para la asignatura de Contabilidad de Gestión I y otro en el segundo cuatrimestre para la asignatura de Contabilidad de Gestión II), cada uno de ellos con dos sesiones presenciales donde los alumnos realizarán una exposición en público del trabajo realizado en grupo. Los grupos se formarán aleatoriamente al inicio del curso, evitando así que se formen equipos entre amigos, y se presentarán en una lista pública en clase y/o vía WEBCT (plataforma virtual de la Universidad Pablo de Olavide). El objetivo de formar grupos aleatorios es confrontar a los alumnos con situaciones reales del mundo profesional, donde los individuos no pueden elegir las personas con las que trabajan, sino que viene impuesto por la propia organización. Se asignará un profesor-tutor para cada grupo.

El objetivo del trabajo en grupo es realizar el diseño de un sistema de contabilidad de costes para una empresa real, así como elaborar los presupuestos de esta empresa para el siguiente ejercicio económico. Se describe a continuación las diferentes tareas a realizar por los grupos, en el primer y segundo Seminario.

Primer Seminario:

Actividad 1.1: Los alumnos deberán presentar en una tutoría individual (del grupo) al profesor-tutor la empresa real que han seleccionado para realizar el trabajo. El objetivo de esta tutoría es asegurar que disponen de suficiente información sobre la empresa para realizar con éxito el trabajo. Fecha de realización de la tutoría: 1ª semana de Noviembre.

Actividad 1.2.: Para la sesión primera de este seminario los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos del sistema de costes sobre la empresa real (podrán acudir a tutoría con el profesor-tutor tantas veces como los alumnos lo soliciten, dentro del horario semanal):

- Identificar el flujo de coste de la empresa a través del proceso productivo.
- Identificar los centros principales y auxiliares.
- Determinar las claves de reparto de cada carga a los distintos centros.
- Identificar las unidades de obra de los centros principales y auxiliares.
- Asignar los costes de las secciones auxiliares a las principales y justificar el método de asignación (reparto primario).

Este trabajo se enviará vía email o WEBCT al profesor-tutor (ficheros Excel y ficheros PowerPoint) 48 horas de la presentación que se realizará en clase por los alumnos. Fecha de envío de la documentación: Última semana de Noviembre.

Actividad 1.3.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión primera (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre cada exposición se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Última semana de Noviembre.

Actividad 1.4.: Para la sesión segunda del Seminario 1 los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos para finalizar el diseño del sistema de costes (podrán acudir a tutoría con el profesor-tutor tantas veces como los alumnos lo soliciten, dentro del horario semanal):

- Definir cuáles son los distintos costes de compra y de producción a calcular.
- Realizar los cálculos de costes de compra.
- Realizar los cálculos de costes de producción.
- Determinar el coste de venta o final del producto
- Calcular el resultado de explotación analítico de la empresa
- Calcular el saldo de diferencias de incorporación.

- Conciliar el resultado de la empresa.

Este trabajo se enviará vía email o WEBCT al profesor-tutor (ficheros Excel y ficheros PowerPoint) 48 horas de la presentación que se realizará en clase por los alumnos. Fecha de envío de la documentación: Tercera semana de Diciembre.

Actividad 1.5.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión segunda (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Tercera semana de Diciembre.

Segundo Seminario:

Actividad 2.1.: Sobre la misma empresa que han trabajado para el primer Seminario, los grupos deberán hacer una simulación para el ejercicio siguiente, y elaborar los siguientes presupuestos para la sesión primera del segundo Seminario:

- Presupuesto de ventas (total y unitario).
- Presupuesto de compras de materiales directos (total y unitario).
- Presupuesto de costes indirectos de producción.
- Presupuesto del coste de la producción vendida y presupuesto unitario.
- Presupuesto de gastos de Venta y Administración.
- Cuenta de resultados previsional.

Este trabajo se enviará vía email o WEBCT al profesor-tutor (ficheros Excel y ficheros PowerPoint) 48 horas de la presentación que se realizará en clase por los alumnos. Fecha de envío de la documentación: Última semana de Marzo.

Actividad 2.2.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión primera (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Última semana de Marzo.

Actividad 2.3.: Para la sesión segunda del segundo Seminario los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos para finalizar el control presupuestario de la empresa real:

- Presupuesto flexible ajustado a la producción real (para esta simulación se tomará el volumen de producción del ejercicio x , es decir, el volumen de producción utilizado en el primer Seminario del curso, como volumen de producción real del ejercicio $x+1$).

- Control presupuestario del nivel 1 y 2 (para esta simulación se tomará como costes reales del ejercicio x+1, los costes obtenidos en el ejercicio x, es decir, los costes calculados para el primer Seminario del curso).

Este trabajo se enviará vía email o WEBCT al profesor-tutor (ficheros Excel y ficheros PowerPoint) 48 horas de la presentación que se realizará en clase por los alumnos. Fecha de envío de la documentación: Tercera semana de Abril.

Actividad 2.4.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión segunda (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados por el grupo. Fecha de exposición en clase: Tercera semana de Abril.

Propuesta de Hoja de Evaluación para la actividad de trabajo en grupo de la asignatura de Contabilidad de Gestión.

El cambio en el modelo de metodologías docentes en la Universidad, implica un cambio en la planificación y ejecución de la docencia, pero también un cambio en la evaluación (Rué, 2008: 3). Si se forma a los alumnos en competencias, hay que evaluar a los alumnos en competencias, pero no sólo en competencias cognitivas o de saber. Las condiciones para una evaluación eficaz en el nuevo marco EEES suponen que debe ser una evaluación basada en competencias, integral, sistemática, permanente, reflexiva y recíproca (Celaya y Nereida 2005: 48). Sin embargo, en las universidades españolas existe un déficit en la evaluación de competencias transversales (Rué, 2008: 3). Rué (2008) señala que a resolver problemas se aprende inventando soluciones y verificando si funcionan o no, o hasta dónde o en qué condiciones son válidas estas soluciones; y a trabajar en equipo se aprende trabajando en equipos eficientes y eficaces.

La actividad de trabajo en grupo descrita en el apartado anterior exige que se realice una evaluación de las habilidades y destrezas adquiridas por el alumno para el trabajo en grupo. Esta evaluación se va a realizar a través de una matriz. La matriz u hoja de evaluación debe reflejar cuáles son los indicadores o factores de calificación de una actividad grupal, diferentes de los factores de calificación de una actividad individual. Las investigaciones sobre el trabajo en equipo, en el área de Psicología y Psicología Organizacional, han identificado numerosos outputs de esta actividad grupal, que están relacionados directa o indirectamente con el éxito del equipo (por ejemplo, Balkundi et al. 2007: 28; West et al. 2009: 251). Sirvan como ejemplo los siguientes indicadores de actividad grupal:

- Compromiso con el equipo: actitud positiva hacia los objetivos del equipo que empuja a los individuos a seguir un curso de acción que es relevante para su equipo.
- Cooperación: nivel de esfuerzo realizado por los miembros hacia los objetivos comunes del equipo.

- **Coordinación:** se comparte información y recursos entre los miembros del equipo para alcanzar los objetivos.
- **Organización del trabajo:** el trabajo está organizado en cuanto a tiempo y recursos de manera clara.
- **Discusión y debate:** los miembros del equipo discuten y debaten para intercambiar opiniones e información, en un tono adecuado y escuchándose entre ellos.
- **Cohesión del equipo:** el equipo se siente como una sola unidad, y no existen subgrupos dentro del equipo.
- **Colusión en el equipo:** se producen choques y discusiones en tonos no adecuados entre los miembros del equipo.
- **Preparación del trabajo en equipo:** los miembros del equipo preparan y traen los materiales necesarios y siempre están dispuestos a trabajar.
- **Gestión del tiempo en el equipo:** los miembros del equipo usan el tiempo adecuadamente para asegurarse que cumplen los plazos y los trabajos se entregan a tiempo.
- **Solución de problemas en el equipo:** los miembros del equipo siempre buscan soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente.
- **Identidad grupal:** los miembros del equipo se sienten identificados con el equipo, y se sienten orgullosos de pertenecer al equipo.
- **Aprendizaje:** los miembros del equipo aprenden de manera conjunta, intercambiándose la información y los conocimientos.
- **Confianza:** los miembros del equipo están seguros del comportamiento positivo de los compañeros hacia el equipo y el proyecto común.
- **Satisfacción:** los miembros del equipo están satisfechos y orgullosos del trabajo que realizan en grupo.
- **Eficacia:** el equipo alcanza siempre los objetivos propuestos.
- **Eficiencia:** el equipo gestiona los recursos y tiempo para alcanzar los objetivos propuestos, buscando y utilizando en cada momento las herramientas y recursos más adecuados, de manera que se aprovechen al máximo estos recursos (input/output).
- **Capacidad de trabajo en equipo:** los miembros del equipo son capaces de escuchar a sus compañeros, compartir recursos e información con ellos, así como apoyarse entre ellos.
- **Actitud hacia el grupo:** los miembros del equipo nunca realizan críticas en público sobre el trabajo del grupo y los otros miembros. Siempre mantienen una actitud positiva sobre el trabajo del grupo.
- **Estilo de presentación del trabajo en grupo:** El equipo usa gestos, contacto visual, entusiasmo entre los miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.

La mayoría de investigaciones en sistemas colaborativos se han enfocado en cómo mejorar el resultado final del trabajo en grupo. Sin embargo, las investigaciones más recientes están dando cada vez mayor importancia a los procesos de trabajo grupal (Cabero y López, 2009; Romero de Ávila, 2010), considerando al menos tres niveles simultáneos de análisis: Funcional, cognitivo y afectivo. El nivel funcional representa aquello en lo que el grupo se ocupa, cómo consigue los objetivos y los recursos que consume para hacerlo, es decir es un nivel relacionado con la eficacia y efectividad en la realización de la actividad grupal. El nivel cognitivo se relaciona con la actividad del grupo desde el punto de vista de la actitud cognitiva de las personas a trabajar en pro de las metas del grupo, por encima de sus intereses particulares. Por último el nivel afectivo, se relaciona con las emociones y sentimientos que los sujetos experimentan en las relaciones intra-interpersonales e intra-intergrupales, configurando su capacidad para trabajar en un entorno de grupo. Este último nivel está muy relacionado con la capacidad de las personas a resolver situaciones conflictivas y problemas en las relaciones intra-inter grupo (Vicente et al., 2006; Romero de Ávila, 2010).

En la literatura podemos encontrar varios artículos que han ponderado la importancia de los distintos factores considerados en la evaluación de la actividad de grupos (Cabero y López, 2009; Bales, 2001), esta ponderación suele ser calibrada variando en un rango dependiendo de la actividad o trabajo que se desarrolla en grupo (Bales, 2001). Recientemente Cabero y López (2009) llevaron a cabo un estudio en que las distintas dimensiones de evaluación fueron ponderadas en función de técnicas estadísticas de experimentación. En esta línea, Romero de Ávila (2010) analizó la evaluación de competencias en una actividad de economía y empresa, utilizando una hoja de evaluación. En su trabajo daba distintos pesos entre un abanico de puntuaciones máximas y mínimas usadas para ponderar las variables. Dado que la actividad estaba relacionada con la empresa y economía, al igual que la propuesta en este trabajo, ponderamos los factores de forma similar (Romero de Ávila, 2010).

Teniendo en consideración los argumentos anteriores, para la actividad de trabajo en grupo hemos identificado y seleccionado seis factores de calificación con los siguientes pesos ponderados: Eficacia 25%, Eficiencia 20%, Actitud hacia el grupo 15%, Capacidad de trabajo en equipo 15%, Solución de problemas 15% y Estilo de presentación del trabajo 10%. A partir de estos factores de calificación, hemos utilizado escalas descriptivas para evaluar el trabajo en grupo, quedando la hoja/matriz de evaluación de la siguiente manera (ver Tabla 1):

<i>Actividad</i>	<i>Factores de Calificación</i>	<i>Cotejos/Escalas</i>		<i>Puntuación Máxima</i>	<i>Puntuación Obtenida</i>
Entrega material (en tiempo y con el contenido solicitado)	Eficacia	Cumplen los dos objetivos: entregan en plazo y entregan todo el contenido.	25	25	
		Cumplen sólo un objetivo: o entregan en plazo (pero no está completo el contenido), o no entregan en plazo (pero está el	17		

		contenido completo).			
		No cumplen el plazo de entrega, y el contenido entregado llega al 50% de lo solicitado.	7		
		No cumplen el plazo de entrega y el contenido no se ajusta a lo solicitado (o se ajusta menos del 50%).	0		
Diseño del trabajo y recursos utilizados	Eficiencia	Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), y hacen vinculaciones entre los cálculos. Además el diseño del trabajo es coherente y fácil de entender y de seguir entre las hojas de cálculo (Excel).	20	20	
		Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), pero no hacen vinculaciones entre los cálculos. Además el diseño del trabajo es coherente y fácil de entender y de seguir entre las hojas de cálculo (Excel).	12		
		Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), pero no hacen vinculaciones entre los cálculos. El trabajo no es coherente, y no es fácil de entender y seguir.	5		
		No manejan herramientas informáticas (realizan los cálculos "a mano" en las hojas de cálculo de Excel). No hacen vinculaciones entre Excel y PowerPoint. El trabajo no es fácil de seguir y entender.	0		
Presentación pública del trabajo	Actitud hacia el grupo	Todos los miembros del grupo tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros y no hacen ninguna crítica en público sobre su trabajo.	15	15	
		Normalmente, los miembros del grupo tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros, y sólo algún miembro hace alguna crítica en público sobre el trabajo del equipo.	10		
		Normalmente, los miembros del grupo no tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros, y se hacen con frecuencia crítica entre ellos en público, sobre el trabajo del	5		

		equipo.			
		Siempre los miembros del equipo tienen una actitud negativa hacia el equipo y los otros miembros, criticándose continuamente.	0		
	Estilo de presentación del trabajo	Todo el equipo usa gestos, contacto visual, entusiasmo entre los miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	10	10	
		Normalmente el equipo usa gestos y contacto visual entre los miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	6		
		Sólo algún miembro del equipo usa gestos y contacto visual con otros miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	3		
		El equipo no usa gestos, ni contacto visual, ni entusiasmo en ninguno de sus miembros ni con el público, en ninguna de las presentaciones que realizan de su trabajo.	0		
Debate: Respuesta a preguntas del profesor y compañeros	Solución problemas	En el debate de clase, los miembros del equipo siempre buscan soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	15	15	
		En el debate de clase, los miembros del equipo normalmente buscan soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	10		
		En el debate de clase, sólo algunos miembros del equipo buscan ocasionalmente soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	5		
		En el debate de clase, ningún miembro del equipo busca soluciones a los problemas ni hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el	0		

		profesor y los compañeros.			
	Capacidad de trabajo en equipo	En el debate en clase, los miembros del equipo siempre escuchan a los otros miembros, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos.	15		
		En el debate en clase, normalmente los miembros del equipo se escuchan entre ellos, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos.	10	15	
		En el debate en clase, excepcionalmente los miembros del equipo se escuchan entre ellos, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos	5		
		En el debate en clase, los miembros del equipo nunca se escuchan, no comparten recursos e información con ellos, y no se apoyan entre ellos	0		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1: Hoja de evaluación de la competencia de Trabajo en Grupo.

En la matriz de evaluación diseñada los alumnos pueden obtener una puntuación máxima de 100 puntos, y se considera que han desarrollado la competencia de trabajo en grupo en un nivel suficiente si superan los 50 puntos.

Con el objeto de contrastar si realmente la actividad y la matriz de evaluación pueden ser adecuadas para desarrollar y medir, respectivamente, la competencia de trabajo en grupo de los alumnos, se ha realizado una prueba piloto durante los cursos 2009-2010 y 2010-11, antes de introducir en un futuro próximo estas innovaciones en el Grado de FICO de la Universidad Pablo de Olavide. Durante el curso 2009-2010 se ha utilizado la actividad de trabajo en grupo aquí diseñada así como la matriz de evaluación con los alumnos de la asignatura de Contabilidad de Gestión I de tercer curso de la Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas (LADE) (sesenta alumnos). Parte de estos alumnos (nueve) eligieron en el curso 2010-2011 la asignatura de Contabilidad de Gestión II. Estos nueve alumnos habían superado el mínimo de 50 puntos en la matriz de evaluación de la actividad de trabajo en grupo del curso 2009-2010.

El objetivo que nos planteamos fue analizar el grado de desarrollo de la competencia de trabajo en grupo de los alumnos que empezaban la asignatura de Contabilidad de Gestión II del curso 2010-2011. La asignatura de Contabilidad de Gestión II es una optativa de cuarto curso y del segundo cuatrimestre (Febrero-Junio) de LADE. En esta asignatura en el curso 2010-2011 se habían matriculado 21 alumnos, pero sólo 19 alumnos participaron en esta experiencia piloto. Se formaron de nuevo grupos de trabajo de tres alumnos, diferenciando dos submuestras: a) grupos con

alumnos que habían participado en la actividad de trabajo en grupo de Contabilidad de Gestión I en el curso 2009-2010 y que habían sido evaluados positivamente con la matriz de evaluación (nueve alumnos), y b) grupos con alumnos que no habían participado en la actividad de trabajo en grupo de Contabilidad de Gestión I en el curso 2009-2010 (diez alumnos).

Para evaluar la capacidad de trabajo en grupo de los diecinueve alumnos se utilizó un cuestionario de autoevaluación que permitía medir el nivel de identificación y compromiso de cada alumno con su grupo de trabajo. La literatura de Psicología ha destacado que la identidad social y el compromiso de los miembros del equipo con su grupo influye positivamente en el rendimiento del equipo (Haslam et al., 2006). La identidad social se define como el conocimiento que una persona tiene de su pertenencia a un grupo social en combinación con el significado emocional de esa pertenencia (Haslam et al., 2006). El compromiso hacia el equipo se refiere a un estado mental del individuo que le empuja a seguir un curso de acción que es relevante para su equipo (Meyer et al., 2004). Nuestro objetivo era contrastar si los alumnos de la submuestra a) (aquellos que ya habían participado en la actividad de trabajo en grupo descrita en este trabajo y que habían sido evaluados positivamente con la matriz de evaluación diseñada) demostraban un mayor grado de identificación y de compromiso con sus equipos de trabajo, que los alumnos de la submuestra b).

Presentamos a continuación los estadísticos descriptivos para la muestra total y para los dos subgrupos analizados (Tabla 2), en relación a estos dos outputs:

	<i>Identificación</i>	<i>Compromiso</i>
Toda la muestra (n=19)		
Media	6,17	6,56
Varianza	0,26	0,05
Submuestra a) (n=9)		
Media	6,64	6,89
Varianza	0,03	0,01
Submuestra b) (n=10)		
Media	5,72	6,27
Varianza	0,72	0,17

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Estadísticos Descriptivos para la muestra completa y los subgrupos a) y b)

Cabe destacar que la media es mayor en el subgrupo a) que en el subgrupo b) tanto para el nivel de identificación, como para el nivel de compromiso con el equipo. Estos resultados sugieren que tanto la actividad diseñada como la matriz de evaluación de trabajo en grupo pueden ser adecuadas para desarrollar y medir la competencia de trabajo en grupo entre los alumnos.

Conclusiones

El nuevo contexto educativo implica que los alumnos deben desarrollar a lo largo de sus estudios universitarios competencias transversales o genéricas para su futuro éxito profesional. Entre estas competencias destacan las relacionadas con habilidades personales del individuo, y entre ellas, la capacidad de trabajo en grupo. En el presente trabajo planteamos una actividad de trabajo en grupo para desarrollar en la asignatura de Contabilidad de Gestión, en el tercer curso del Grado en Finanzas y Contabilidad, con grupos formados por tres alumnos. Además, se presenta una matriz de evaluación para valorar el grado de desarrollo de la capacidad de trabajo en grupo de los alumnos con esta actividad.

Las nuevas metodologías docentes deben ayudar a los alumnos a desarrollar las capacidades transversales seleccionadas para los Grados, pero estas metodologías deben completarse con herramientas de evaluación que permiten analizar en cada curso si los alumnos están desarrollando estas capacidades. La matriz de evaluación que presentamos en este trabajo es un ejemplo de evaluación de la capacidad de trabajo en grupo, pero que puede mejorarse y completarse con otras propuestas de evaluación. Hay que resaltar que nuestra matriz se centra en la valoración de una parte de la actividad del grupo (el trabajo entregado y la exposición en público). No obstante, también se debe evaluar el proceso del trabajo en grupo, para lo cual sería necesario evaluar las actividades que los grupos han ido realizando a lo largo del curso (por ejemplo, número de reuniones o número de tutorías en grupo realizadas).

Con el presente trabajo queremos poner de manifiesto que las innovaciones en metodología docente deben ir acompañadas de nuevas herramientas de evaluación, que deberían ser utilizadas en todos los cursos. De esta manera se podrá comprobar la evolución del alumno desde el primer curso hasta el último en el desarrollo de capacidades transversales, contrastando si las metodologías empleadas son válidas o no.

Referencias Bibliográficas

- Arquero, J.L. (2000). Capacidades no técnicas en el perfil profesional en Contabilidad: Las opiniones de docentes y profesionales. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 103, 149-72.
- _____, Donoso, J.A., Hassall, T. y Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10, 3, 299-313.
- Bales, R.F. (2001). *Social interaction systems: Theory and measurement*. New Brunswick NJ: Transaction.
- Balkundi, P., Kilduff, M., Barsness, Z.I. y Michael, J.H. (2007). Demographic antecedents and performance consequences of structural holes in work teams. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 2, 241-260.

- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Celaya, R. y Nereida, J. (2005). El enfoque de competencias en la docencia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 54, 39-57.
- Coll, C., Rochera, M., Mayordomo, R., y Naranjo, M. (2007). Evaluación continua y ayuda al aprendizaje. Análisis de una experiencia de innovación en educación superior con ayuda de las TIC's. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 13, 5, 3, 783-804.
- Donoso, J.A., Carrasco, A., López, R., Hernández, J., Duarte, T. y Núñez, C. (2009). Aprendizaje basado en proyectos versus aprendizaje basado en actividades. Una experiencia en Análisis Contable. VI Jornada de Docencia en Contabilidad. La formación en Contabilidad en los Grados y Masters, Sevilla, 18 de Septiembre (en papel).
- Haslam, S.A., Ryan, M.K., Postmes, T., Spears, R., Jetten, J. & Webley, P. (2006). Sticking to our guns: Social identity as a basis for the maintenance of commitment to faltering organizational projects. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 607-628.
- Hassall, T, Joyce, J. Arquero, J.L. y Donoso, J.A. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29, 4, 379-394.
- Hayes, N. (2002). *Managing teams. A strategy for success*. Spain: Internacional Thomson Editores.
- Katzenbach, J.R. (2000). *El trabajo en equipo: Ventajas y dificultades*. Barcelona: Ediciones Granica S.A.
- Kennedy, F.A. y Dull, R.B. (2008). Transferable team skills for accounting students. *Accounting Education*, 17, 2, 213-224.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. y Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 6, 991-1007.
- Van Dick, R., Tissington, P.A. y Hertel, G. (2009). Do many hands make light work? How the overcome social loafing and gain motivation in work teams. *European Business Review*, 21, 3, 233-245.
- Vicente, R., Cornejo, J.M. y Barbero, F. (2006). La evaluación de la actividad grupal. El análisis de la actividad grupal (AAG) y la aplicación DSCLIMA del Sistema SOCIOS. *Anuario de Psicología*, 37, 3, 299-320.
- West, B.J., Patera, J.L. y Carsten, M.K. (2009). Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 249-267.
- Zabalza, M.A. (2003-2004). Innovación en la enseñanza Universitaria. *Contextos educativos*, 6-7: 113-136.

Fuentes electrónicas

- Farías, G.M y Montoya, F.M. (2009). Gestión de un entorno virtual de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales interculturales: Una experiencia de Educación Superior entre México y España. *Apertura*, 1, 1. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/numero13/REVISTA-ELECTRONICA/Articulos%20html/Articulo_1.html
- Cabero, J. y López, E. (2009). Construcción de un instrumento para la evaluación de las estrategias de enseñanza de cursos telemáticos de formación universitaria. *EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 28. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
<http://tecnologiaedu.us.es/cuestionario/bibliovir/jca31.pdf>
- International Federation of Accountants (2008). *International Education Standards*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
<http://www.ifac.org/publications/international-accounting-education-standards-board>.
- Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) (2003). *La integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior (Documento-Marco)*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
<http://www.eees.es/es/documentacion>.
- Romero de Ávila Torrijos, D. (2010). El aprendizaje por competencias y su evaluación: una aplicación para la asignatura Macroeconomía de nivel intermedio. *@tic. revistad'innovació educativa (4) [Docentic]*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de: ojs.uv.es/index.php/attic/article/download/148/205.
- Rué, J. (2008). Formar en competencias en la universidad: entre la relevancia y la banalidad. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico 1. Recuperado el 6 de Abril de 2011 de: http://www.redu.m.es/Red_U/m1
- Russell, K.A., Siegel, G.H., y Kulesza, C.S. (1999). Accounting Education Section Counting more, Counting less. *Management Accounting Quarterly*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2011 de:
http://www.imanet.org/resources_and_publications/management_accounting_quarterly/issues/Fall_1999.aspx

Artículo concluido el 10 de Septiembre de 2011.

Autor 1, Autor 2 (2011). La competencia de trabajo en grupo: Una propuesta de actividad y de evaluación. *REDU - Revista de Docencia Universitaria*, Número monográfico dedicado al Practicum y las prácticas en empresas, Vol 9 (2), pp. 193 - 211, publicado en <http://redaberta.usc.es/redu>

(1) En este trabajo utilizamos el término grupo y equipo indistintamente. Su definición incluye un grupo de personas que trabajan juntas, y tienen libertad para decidir sobre la organización de su trabajo (Hayes 2002: 2).

Acerca de los autores



Laura Mª Gómez Ruíz.

Universidad Pablo de Olavide.

Departamento de Dirección de Empresas.

Mail: imgomrui@upo.es

Laura Mª Gómez Ruiz es profesora de contabilidad de gestión en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla. Sus temas de investigación se centran en el papel de los sistemas de información y control de gestión en organizaciones horizontales, caracterizadas por estructuras basadas en equipos, usando principalmente experimentos como metodología de investigación. Participa como investigadora en dos proyectos de investigación sobre control de gestión en organizaciones horizontales, uno financiado por la Junta de Andalucía y otro financiado por el Ministerio de Educación (MEC). Ha participado en diversos congresos y workshops sobre docencia universitaria. Además es coautora de los libros “Contabilidad de gestión: Cálculo de costes” y “Contabilidad de Gestión: Profundización en el cálculo del coste y proceso de planificación y control”, editado por Pirámide.



DAVID NARANJO-GIL

Universidad Pablo de Olavide.

Departamento de Dirección de Empresas

Mail: dnargil@upo.es

David Naranjo-Gil es Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla. Sus temas de investigación se centran en el papel de los sistemas de control en la gestión estratégica, con especial énfasis en organizaciones sanitarias. Ha participado en diversos congresos y workshops sobre docencia universitaria. Asimismo realiza y dirige investigaciones centradas en el papel de los sistemas de control en nuevas estructuras organizativas, tales como equipos y redes empresariales. Sus trabajos han sido publicados tanto en revistas nacionales como internacionales, tales como Accounting, Organizations and Society, European Accounting Review, British Journal of Management o Healthcare Management Review.

