

*Evaluar la formación mediante competencias:  
“cooperar en el aprendizaje”*

*Joan Rué, UAB,*

*Mondragón U., Abril 2011*

**1- Principales aspectos a considerar en una propuesta de formación mediante competencias. Sus rasgos centrales y el ejemplo de “aprender a cooperar en el aprendizaje”.**

**1. Rasgos de una propuesta de formación mediante competencias:**

1- Selecciona las mejores competencias entre una selección plausible y coherente de las mismas, y define el modo cómo desarrollarlas y evaluarlas, de acuerdo con unos determinados rasgos de los alumnos y del contexto formativo.

2- La propuesta desarrollada puede partir de modelos; no obstante, debe ser elaborada y autogenerada en cada contexto, puesto que su fortaleza provendrá de cómo la comprendan quienes la vayan a desarrollar. Por su propia naturaleza es muy difícil estandarizarla, a riesgo de banalizar el concepto y lo que se hace.

3- Se vincula con propuestas de actividades de aprendizaje como desarrollar proyectos o casos, resolver problemas, ejecutar talleres, rincones, etc. que impliquen algún tipo de acción de naturaleza compleja: aprender hechos, conceptos, hacer, interactuar, desarrollar actitudes, etc. Ejemplos: <http://www.educacion.es/cide/espanol/publicaciones/colecciones/investigacion/col163/col163pc.pdf> pp. 163 y siguientes.

4- El proceso de su elaboración y evaluación se concibe como un modelo en espiral, como parte de un proyecto de equipo, con fases de aproximación, de observación, de reflexión, de re-definición y acuerdo progresivos. No olvidar que las experiencias de éxito se configuran mediante procesos basados en un desarrollo progresivo, sostenido y sostenible.

5- La coordinación y deliberación en equipo ayuda en la definición del mejor perfil de competencias y en su evaluación. También ayuda tener la voluntad de focalizarse en aquello que aporta “valor añadido” a la formación. Un buen ejemplo puede ser el analizar ejemplos de propuestas, de indicadores, de proceso de trabajo, de evaluación.

6- Para el profesorado trabajar mediante competencias supone un proceso de apropiación personal y social, de carácter socio-constructivista. De ahí la necesidad de un proceso interno de recogida de evidencias, de contrastes entre lo planificado y lo realmente realizado, como estrategia fundamental para lograr los ajustes deseados. Entre estos aspectos de ajuste necesario cabría considerar:

- El n de horas aproximado, de trabajo cooperativo, en el desarrollo del curso.
- El tipo de actividades desarrolladas y el modo cómo se ha trabajado la cooperación en las aulas.
- El encaje entre las actividades cooperativas propuestas y el resto de actividades.
- Las carencias e inquietudes de los y las docentes en relación con el diseño de actividades cooperativas.

7- La evaluación debe focalizarse en una selección de competencias o de indicadores con los que se vaya a trabajar realmente, un número controlable y asumible. Al verificar

su logro entre el alumnado, dicha evaluación no puede ignorar la metodología desplegada para su desarrollo. El principal foco en esta valoración deben ser los aprendizajes de los alumnos, sus contextos y la diversidad de evidencias sobre los mismos.

8- En el ejemplo de “*aprender a cooperar en el aprendizaje*” es importante,

- Acordar el concepto de cooperación en relación con los trabajos desarrollados por los alumnos.
- Decidir los aspectos de la competencia “cooperación” que se consideran básicos en cada nivel formativo considerado e identificar los comportamientos de naturaleza cooperativa en el desarrollo de los trabajos que se les proponen a los alumnos.
- Asumir que es difícil llegar a descripciones unívocas, por la dificultad de atenerse sólo a la literalidad de los descriptores y no a las representaciones propias de quien evalúa acerca de “cómo podría ser” una actuación “adecuada en tal situación”. Es mejor ser flexibles y compensar valoraciones. En las evaluaciones finales de Etapa, pueden ser convenientes valoraciones por tríos de evaluadores: el tutor o tutora, un representante de ciclo y otro del equipo de centro.
- Una evaluación más global debe identificar también las eventuales dificultades del alumnado para actuar de forma cooperativa y tratar de comprender las razones para ello, metodológicas, técnicas o de otro tipo.

8- Es interesante adoptar un determinado apoyo externo sobre el proceso de desarrollo y de evaluación de las competencias, centrado en el proceso de reflexión en/sobre la acción.

Para una información más extensa sobre competencias:

Rué, J. 2008, Formar en *competencias* en la universidad: entre la relevancia y la banalidad, *Red U, Revista de Docencia universitaria*, Año II. Número Monográfico I: Formación centrada en competencias.- 15 de Abril de 2008, ISSN 1887-4592, (19 páginas), edición digital:

[http://www.um.es/ead/Red\\_U/m1/](http://www.um.es/ead/Red_U/m1/)

Wolf, Alison, 2001,

[http://www.heacademy.ac.uk/assets/york/documents/resources/heca/heca\\_cl25.pdf](http://www.heacademy.ac.uk/assets/york/documents/resources/heca/heca_cl25.pdf)

## **2. El trabajo en grupo y en grupo cooperativo desarrollan competencias comunes, pero con diferencias importantes entre sí.**

. El *trabajo en grupo* puede ayudar a desarrollar habilidades específicas que incluyen:

- Saber interactuar en equipo (habilidades en el trabajo dentro de la dinámica del equipo, habilidades de liderazgo, desplegar roles, etc.);
- Habilidades analíticas y cognitivas (análisis de requisitos de la tarea, cuestionamiento, la crítica la interpretación de materiales, evaluar el trabajo de

otros);

- Habilidades de colaboración (gestión y resolución propuestas, de conflictos, aceptar la crítica intelectual, la flexibilidad, la negociación o la conciliación)
- Habilidades de gestión de organización de los espacios y tiempos.

. El *trabajo cooperativo* incluye lo anterior, pero, de modo específico, desarrolla competencias como:

- La responsabilización individual frente a los demás.
- Los valores vinculados a los intercambios – siempre de naturaleza desigual - en una relación de interdependencia.
- La coordinación de las acciones en una resultante de nivel superior, lo que implica coordinar roles, conceptos, procedimientos y valores.
- Facilita la autorregulación en el logro del objetivo común.
- Incrementa la calidad de los aprendizajes (logros) comunes e individuales.

### 3- Evaluar la competencia “aprender a cooperar en el aprendizaje”.

#### 3.1 Algunas decisiones previas.

3.1.1. El concepto de competencia asumido: tres propuestas.

*“Una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse efectivamente es una competencia que se puede apoyar en el conocimiento de un individuo del lenguaje, en destrezas prácticas en tecnología e información y actitudes con las personas que se comunica”.* (Proyecto DeSeCo, OCDE 2005, pp.2,3)<sup>i</sup>

*«Se considera que el término "competencia" se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender, además del saber cómo. [...]»* Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2004, p. 4 y 7)<sup>ii</sup>

*“El concepto de competencia lleva consigo la necesidad de adoptar un enfoque activo de la formación, una orientación que ponga en el centro de la acción educativa al individuo y que le movilice (en su afectividad, en su interés, en su capacidad de comprensión y de pensamiento) con respecto a la forma de plantearse, de abordar y de resolver una acción determinada. En este sentido, podría decirse que competencia es la forma cómo una persona expresa el conjunto de su propio conocimiento en una situación concreta”.* (Rué, J., (2009)<sup>iii</sup>

3.1.2. Las decisiones sobre cómo estructurar la evaluación de los grupos de trabajo deberían integrar aspectos como los siguientes:

1. Qué se va a evaluar: el producto del trabajo en grupo, el proceso de trabajo, o ambas cosas (y, en este caso, ¿qué proporción de cada opción?)
2. Los criterios que se utilizarán para evaluar los diversos aspectos considerados en el trabajo en grupo y quién y cómo se determina este criterio (los tutores, los

estudiantes, o los dos)

3. Quiénes aplicarán los criterios de evaluación y determinarán las notas (los tutores, los estudiantes - entre pares y / o en auto-evaluación o mediante una combinación de todo ello)

4. ¿Cómo se distribuyen las notas (nota de grupo, promedio del grupo, de forma individual, combinados, ...)

### 3.2. Indicadores para el trabajo grupal: ejemplo n. 1

Indicadores	Ejemplos de descriptores	Valor
1. Participación en el grupo	Participa, atiende a lo largo del tiempo y de la actividad.	
2. Gestión del tiempo	Sabe moverse en los parámetros del tiempo establecido por el grupo. Gestiona bien su tiempo. Es eficiente en el empleo del tiempo colectivo.	
3. Responsabilidad	Asume con responsabilidad lo que le es propuesto. Actúa responsablemente.	
4. Adaptación al grupo	Muestra y desarrolla una amplia gama de habilidades en el desarrollo del proyecto; acepta fácilmente un cambio de enfoque o la crítica constructiva.	
5. Comunicación con los demás	Efectivo en los debates, sabe escuchar, es un presenta bien los argumentos, es competente en documentar el trabajo.	
6. Gestión de las relaciones en el grupo	Actitud positiva, anima y motiva al resto del grupo, apoya las decisiones tomadas, ayuda en las tareas y en la resolución de conflictos y favorece los consensos,	
7. Habilidades técnicas	Iniciativa personal en el desarrollo de materiales y soluciones, en aportar soluciones a los problemas	
8. Originalidad, creatividad	Aporta soluciones en los momentos de impasse, aporta nuevas ideas, inicia o promueve acciones de grupo	

*Valores:* 0- No aporta ninguna ayuda al grupo en este aspecto; 1- Está por debajo del resto del grupo en este aspecto; 2- Se comporta de modo equivalente a la media del grupo; 3- Está por encima del resto en este aspecto.

### 3.3. Ejemplo n. 2

Cuando trabaja en grupo, el estudiante	Nunca	A veces	Siempre
1. Escucha en silencio a los otros miembros del grupo.			
2. Espera a que el otro termine antes de hablar.			
3. Hace comentarios y presenta ideas sobre el tema.			
4. Si no está de acuerdo con otras opiniones no se enoja.			
5. Trata de fusionar sus ideas con otras ideas.			
6. Alienta a otros miembros del grupo.			
7. Hace preguntas a otros miembros cuando tiene problemas de comprensión.			
8. Participa en el proceso de resolución de problemas			
9. Si se le asigna determinado un papel en el grupo lo realiza.			
10. Mantiene al grupo centrado en el tema, en el tiempo asignado para la actividad.			

**3.4 Indicadores para evaluar el aprendizaje en cooperación, mediante una actividad específica.**

<i>Saber</i>	<i>Saber hacer</i>	<i>Estar</i>	<i>Evaluación</i>
<i>Contexto para la actividad propuesta: tiempo, condiciones, recursos, características de la misma ...</i>			
<i>Hechos Datos Referentes</i>	<i>Procedimientos Habilidades</i>	<i>Actitudes Valores</i>	<i>Factores de logro deseado</i>
Se informa por cuenta propia.	Desarrolla las tareas individuales. Sigue los pasos de la actividad. Asume el rol auto/asignado.	Trabaja en los límites del tiempo propuesto Respeto los roles de cada uno.	Responsabilización individual
Comparte informaciones, las comenta, las valora.		Escucha Respeto el turno de palabras. Mantiene niveles de respeto mutuo. Comparte material	Intercambio
Explica las informaciones, conceptos, los pasos, las acciones. Dialoga sobre el trabajo propio, comparan, relacionan	Organiza, planifica la información, la actividad Indica procedimientos Intercambia roles y actividades	Muestra iniciativa, toma decisiones. Aporta ideas Integra las aportaciones de los demás	Interdependencia
Amplía el trabajo, Reelabora errores,	Tutela a otros Prueba, ensaya	Busca ayuda/control cuando la necesita/n Negocia conflictos	Autorregulación
	Propone acuerdos	Atiende las aportaciones de los otros Negocia acuerdos	Logro del objetivo común

### 3.5. Pauta de autoevaluación empleada con alumnos universitarios (Rué, J.)

<i>En las situaciones de trabajo grupal que llevamos a cabo, hasta donde se detectan algunos de los siguientes fenómenos:</i>	1	2	3	4
<p><i>1-Determinados compañeros / compañeras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. tienen una perspectiva clara de lo que deben hacer individualmente</li> <li>. pueden realizar su trabajo prescindiendo de lo que hagan los demás</li> <li>. preferentemente, dependen del profesor para la resolución de cualquier duda</li> <li>. muestran situaciones de dependencia en el trabajo respecto de determinados compañeros / compañeras</li> </ul>				
<p><i>2 - En la cohesión interna del grupo, se observa que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. hay diferenciación interna de papeles en el trabajo (distribución interna de tareas, roles, etc.)</li> <li>. hay colaboración, intercambio sobre lo que hacen individualmente, entre los diversos componentes.</li> </ul>				
<p><i>3 - En relación a las funciones necesarias para el desarrollo de la cooperación en el seno del grupo, hasta donde:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. se comenta y se acuerda lo que hay que realizar en común.</li> <li>. se decide cómo hacer la actividad y qué hará cada uno</li> <li>. cada componente realiza los correspondientes trabajos o pruebas individuales</li> <li>. se ejecutan individualmente cada una de las partes, en función de criterios preestablecidos, bien por el profesor, bien por el propio grupo</li> <li>. se valoran conjuntamente los resultados, en función de los criterios asumidos o explicitados con anterioridad.</li> </ul>				
<p><i>4 - Las tareas que deben realizarse de forma conjunta con los demás, ¿en qué medida suponen la necesidad de,</i></p> <p><u>a-coordinarse:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. en el reparto de las actividades respectivas,</li> <li>. en los puntos de vista sobre qué hacer y cómo</li> <li>. en las actividades de análisis o las conclusiones a las que se lleguen.</li> </ul> <p><u>b-contrastar / comparar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. diferentes tipos de información.</li> <li>. puntos de vista y valores.</li> <li>. los procedimientos utilizados por cada uno.</li> <li>. los resultados parciales / finales a los que cada cual ha llegado.</li> </ul> <p><u>c-organizar, elaborar</u> esquemas de actuación, explicaciones y principios.</p> <p><u>d-demostrarse</u> modelos conceptuales, de procedimientos y de procesos.</p>				
<p><i>En relación al progreso del trabajo en pequeño grupo, ¿hasta dónde consideramos lo siguiente?:</i></p> <p>¿Cómo lo organizamos? Y con qué criterios?</p> <p>¿Cómo lo llevaremos a cabo?</p> <p>¿Qué hacemos y por qué?</p> <p>¿Cuál es su grado de funcionalidad para el aprendizaje final?</p> <p>¿Cómo se podría mejorar?</p>				

**Valores:** 1 muy poco; 4 mucho. Un grupo funciona mejor cuanto más bajos sean los valores del apartado 1 y más altos los valores del resto de apartados.

**Miembros del grupo:**

*Acuerdos:*

*Aspectos a consolidar:*

*Aspectos a corregir:*

*Aspectos a mejorar:*

### **3.6. Evaluar mediante Portafolios**

La evaluación basada en la evidencia del trabajo en grupo mediante portafolio puede ser de interés en determinados contextos. P.e. para mostrar el conocimiento del estudiante a lo largo de un tema de estudio: su grado de comprensión, habilidades, valores y actitudes, etc. En segundo lugar, por la misma experiencia de aprendizaje que supone para el estudiante la construcción del portafolio.

*Un portafolio puede incorporar:*

- Informes
- Notas
- Actas de reuniones
- Observaciones
- Muestras, evidencias de lo trabajado
- Reflexiones del diario
- Cualquier evidencia de logro, atendiendo a los criterios establecido

Un portafolio debe incluir tanto los criterios de valoración de la materia como los ejemplos de trabajos que muestran el grado de conocimiento y la comprensión de aquellos criterios.

**3.7.** El desarrollo de las competencias individuales es una función misma de la dinámica desarrollada en el trabajo en grupo cooperativo. A su vez, dicha dinámica se halla configurada por diversos tipos de fenómenos que pueden tener su origen no tanto en las conductas individuales sino en la dinámica resultante de la conjunción de una serie de factores que pueden ser observados.



### 3.7.1. Pauta para la observación o registro de los fenómenos grupales y su valoración

<i>En las situaciones de trabajo grupal que llevamos a cabo, en qué medida se detectan algunos de los siguientes fenómenos:</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
La tarea es adecuada al potencial de interés y de trabajo del grupo				
La composición del grupo: tamaño y grado de heterogeneidad				
La planificación interna del trabajo				
El diseño de tareas y la rotación en responsabilidades				
La diferenciación de roles				
La división interna del trabajo: complementariedad o fragmentación.				
El volumen de trabajo en relación a lo esperado del mismo				
La organización interna grupo				
El nivel de conciencia de los componentes del grupo con respecto al proyecto y las tareas a desarrollar.				
El grado de eficacia (individual/grupal) en la resolución de las tareas				
El apoyo externo, tutorial, su tipo y nivel de demanda.				
La dependencia con respecto a un componente. Rechazo hacia algún componente				
El nivel de intercambio y coordinación con respecto a aspectos cualitativos del trabajo				
La modalidad de evaluación y de reconocimiento de las tareas individuales				

*Valores 1 muy poco adecuado, frecuente; 4 muy adecuado, frecuente.*

### 3.7.2. Ejemplo ventajas y desventajas de decisiones vinculadas a los sistemas de evaluación empleados.

<b>Criterios</b>	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>Evaluación externa</b>		
<b>Componentes de la nota final</b>		
El grupo comparte la nota por igual.		
La nota individual es el promedio de las notas de los componentes del grupo.		

Cada individuo del grupo puede tener una nota individualizada atendiendo a lo realizado.		
La nota individual es la nota promedio del grupo y del portafolio/ examen, etc. individual.		
<b>Referentes para la valoración</b>		
La nota individual incluye registros de proceso por parte del profesor (diarios, observaciones ...)		
Incluye los registros de las pautas valoradas por los tutores.		
... incluye valoración de los pares/ iguales		
La nota final recoge preferentemente los resultados finales		
La nota se remite a criterios externos pre-establecidos		
Se remite a los rendimientos promedios en el grupo, en cada trabajo.		
<b>Autoevaluación</b>		
La nota refleja los resultados de las pautas de valoración		
La nota refleja los criterios de valoración del portafolio		

### **3.8. Puntos de reflexión para los docentes, en la mejora de las actividades grupales:**

- 1- ¿Cuál es la principal dificultad observada en el grupo?
- 2- ¿Qué actuaciones se podrían realizar para corregirla?
- 3- ¿Cómo se podría empezar a abordarla?

## **4- Referencias**

---

<sup>i</sup> Proyecto DeSeCo, 2005, OCDE, Resumen ejecutivo, La definición de competencias clave, Visitado el 1 de abril de 2009, en <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseeco/en/index/03/02.html>.

<sup>ii</sup> COMISIÓN EUROPEA (2004): *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo*. Puesta en práctica del programa de trabajo Educación y Formación 2010. Grupo de trabajo B. Competencias clave. Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. Consultado el 1 de abril de 2009 en: [http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision\\_europea.pdf](http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf).

<sup>iii</sup> *La formación mediante competencias: posibilidades, límites y recursos*. En Rué, J., Almeida, M.I., (2009), *Educação e Competências*, Summus, São Paulo.