

# **Desarrollo de Competencias y Trabajo en Grupo en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo**

*PÉREZ HERRERO, María del Henar*      [henar@uniovi.es](mailto:henar@uniovi.es)  
Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Oviedo. Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo

*BURGUERA CONDON, Joaquín Lorenzo*      [jconbur@uniovi.es](mailto:jconbur@uniovi.es)  
Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Oviedo. Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo

*GARCIA-IZQUIERDO, Antonio León*      [angarcia@uniovi.es](mailto:angarcia@uniovi.es)  
Facultad de Psicología. Universidad de Oviedo. Plaza Padre Feijoo s/n. Oviedo

## Resumen

El trabajo en grupo es una de las modalidades organizativas fundamentales en el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el modelo centrado en competencias que va a articular buena parte de las dinámicas docentes en el contexto educativo de la Educación Superior. El trabajo que presentamos recoge los resultados más destacables de un estudio exploratorio llevado a cabo sobre los trabajos en grupo desarrollado con 64 estudiantes y 14 profesores/as de la licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo. El objetivo general de la investigación se ha centrado en profundizar en el conocimiento de los trabajos en grupo que se realizan en algunas asignaturas del título. Los objetivos específicos han consistido en identificar las principales competencias que se deben desarrollar y evaluar según los criterios de docentes y discentes; y, además, conocer la opinión de profesores y estudiantes sobre algunos aspectos de los trabajos en grupo y sobre la evaluación de los mismos. Para la recogida de la información se han elaborado sendos cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas. Los resultados muestran que las competencias instrumentales son consideradas como las más relevantes tanto por el profesorado como por el alumnado, seguidas por las competencias interpersonales y sistémicas, para el logro de las competencias. Además, profesorado y alumnado difieren en la valoración de algunos aspectos de los trabajos en grupo, pero coinciden en señalar que la falta de criterios para efectuar la evaluación es una de las limitaciones de esta metodología.

## Introducción

El proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es el contexto en el que se centra esta comunicación. Este escenario de armonización con Europa está promoviendo procesos de reflexión que están provocando una serie de modificaciones en las estructuras y contenidos de las titulaciones superiores, que tiene como objetivo mejorar y homologar la educación superior europea en el horizonte del año 2010. En este sentido, una de las adaptaciones prioritarias que este proceso supone, se centra en la necesidad de realizar cambios metodológicos que posibiliten la mejora de los procesos formativos de los estudiantes universitarios (González y Wagenaar, 2003).

El proceso de convergencia afecta tanto a los planes de estudio generales como a la planificación didáctica concreta que debe acometerse en las diversas asignaturas de cada uno de los títulos, en la cual deben aparecer señaladas las actividades a realizar por los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (De Miguel, 2006).

Realizada la planificación didáctica en las asignaturas, es decir, señalados los aprendizajes que los estudiantes deben alcanzar, y enunciados éstos en términos de competencias, deben establecerse en la planificación, cómo van a organizarse, cómo van a desarrollarse, y cómo van a ser evaluados los aprendizajes en los estudiantes. Concretar estos aspectos, supone definir qué modalidades y metodologías de enseñanza-aprendizaje es pertinente utilizar para que los estudiantes adquieran las competencias señaladas. Además, es preciso establecer los criterios de evaluación a utilizar para comprobar si los estudiantes alcanzan o no las competencias mencionadas. Todas estas decisiones deben tomarse en el seno de cada asignatura y materia en los respectivos títulos. Son los pilares fundamentales de la planificación de un programa formativo.

Entre las distintas modalidades organizativas que hacen posible llevar a cabo los procesos formativos, destaca el papel que en los planteamientos de las mencionadas reformas juega el “trabajo en grupo” como elemento decisivo para alcanzar determinados aprendizajes y competencias, cuando el docente pretende fomentar en el estudiante, el debate, la participación y la cooperación entre ellos.

En relación a la forma, al cómo desarrollar la actividad docente el profesorado, para que los estudiantes alcancen los aprendizajes, se dispone de varios métodos eficaces para lograrlos: el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en problemas, y el aprendizaje orientado a proyectos, entre otros.

Además, el marco metodológico debe completarse estableciendo las estrategias evaluativas a utilizar para valorar el grado de alcance de las competencias en los estudiantes, realizadas desde la modalidad del trabajo en grupo, y acometidas mediante un procedimiento como el método del aprendizaje cooperativo. Se dispone de una amplia variedad de estrategias evaluativas a utilizar, pero resulta pertinente que, previa a la elección de la estrategia, se diferencie entre evaluación de los resultados y el nivel de competencias de tipo cognitivo, de habilidades y destrezas alcanzadas, y la valoración del proceso de trabajo en grupo, del tipo y nivel de funcionamiento del grupo.

El proceso mencionado supone que el sistema universitario español debe ir integrándose en este contexto, lo que conlleva la adaptación de títulos y asignaturas a esas nuevas premisas. Esto requiere, a su vez, que deben ir adaptándose los contenidos a los distintos planes de estudio, en función de las competencias que las titulaciones señalen como susceptibles de ser exigidas al alumnado.

Los procesos formativos abarcan la adquisición de competencias transversales y específicas en cada titulación, a desarrollar en las asignaturas. Entre las competencias que se enumeran en los planes de estudio, destacan aquellas relativas a la capacidad de trabajo en grupo para elaborar proyectos que se promueven tanto desde el contexto del aula como desde otros entornos, prácticas, seminarios, talleres, etc.: trabajos en equipo, defensa pública de trabajos, elaboración de síntesis y puestas en común, grupos de discusión, toma de decisiones, etc., son algunas de esas competencias.

En este contexto, es frecuente detectar la ausencia de referentes concretos para el profesorado universitario en relación a herramientas apropiadas que le permitan desempeñar su función docente con mayor eficacia, e ir adaptándose progresivamente a los nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje. El cambio del modelo formativo que supone pasar de un modelo centrado en la enseñanza, en el profesor, a otro modelo que pone mayor énfasis en el aprendizaje, por tanto, en el estudiante, va a suponer la necesidad de poner en marcha estrategias alternativas que faciliten la adquisición de competencias al alumnado, al tiempo que este último adopta un rol más autónomo en su proceso de aprendizaje.

Además, entre las competencias más demandadas desde el entorno empresarial y organizativo, el trabajo en grupo es una de las competencias más habitualmente señalada como básica a alcanzar por los estudiantes en su etapa formativa en la universidad, previo a su ingreso en el mundo laboral.

Por lo tanto, parece necesario que el alumnado desarrolle esta competencia transversal de tipo interpersonal durante su período de formación superior de modo que facilite su socialización organizacional en el futuro. Si bien el trabajo en grupo ha sido un tópico ampliamente estudiado, no lo ha sido tanto su evaluación. Con demasiada frecuencia se ha evaluado exclusivamente la tarea individual de cada uno de los componentes del grupo, obviando otros aspectos como el resultado grupal derivado de las sinergias que tienen lugar en el mismo, o las dinámicas y funcionamiento del grupo.

## 1. Trabajo en grupo y Competencias

El enfoque centrado en la gestión por competencias en las organizaciones ha ido adquiriendo un gran protagonismo en los últimos años. Aunque son muchas las definiciones de competencia que han ido proponiéndose en los últimos tiempos, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya desde 1991, la competencia es la capacidad de un trabajador para las desempeñar las tareas de un puesto de trabajo. La competencia consiste en aquella característica subyacente a la persona, causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización. Las competencias, así, incluyen: motivos, rasgos de personalidad, actitudes y valores, conocimientos, aptitudes y habilidades, que se miden por comportamientos observables. Por lo tanto, también se pueden definir las competencias como un conjunto de comportamientos observables causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en una tarea y organización concreta.

El trabajo en grupo es una forma de actividad colectiva que comprende la interacción, la interdependencia, la coordinación y la cooperación de los miembros, orientada hacia la consecución de metas u objetivos y cuyo resultado posee un carácter grupal (Alcover, 2003). El resultado del trabajo en grupo es eficaz si excede la contribución de cualquier miembro y la suma de ellas. Las ventajas del trabajo en grupo se pueden resumir en que satisface necesidades motivacionales de todos sus elementos, y contribuye a consolidarlas mediante cohesión, participación, colaboración, establecimiento de objetivos comunes, y generación de necesidades interpersonales (Zornoza, Salanova, y Peiró, 1996).

Los grupos en el ámbito de la Educación Superior articulan buena parte de las dinámicas docentes. Dos son las funciones que cumple en este contexto, tal como señala

Roca Cortés (1997): mediadora, por propiciar un entorno favorecedor de los objetivos educativos específicos; e instrumental, donde las relaciones de interdependencia en la actividad grupal se crean para realizar una tarea concreta (por ejemplo un proyecto). Es muy relevante en el grupo cooperativo su potencia para provocar procesos sociales (cohesión grupal, afiliación), emocionales (mejora de la autoestima y de la motivación, y reducción de la ansiedad), cognitivos (razonamiento abstracto y estimulación del conflicto cognitivo y mejora de la zona de desarrollo próximo).

Si la evaluación es un aspecto controvertido, la evaluación del trabajo en grupo, lo es aún más. Podemos adoptar varios criterios de medida del desempeño en el trabajo de los grupos: cantidad de elementos producidos, satisfacción que produce, calidad de lo creado, y la intensidad de las experiencias emotivas (Krech, Crutchfield y Balachey, 1978). Pero la medida de eficacia para la docencia puede dirigirse hacia los procesos de grupos o bien hacia los resultados.

Siguiendo la teoría de Steiner (1972) se sostiene que el rendimiento es función de las tareas que hay que realizar, las personas que conforman los grupos y las variables de proceso. Parece que el rendimiento grupal es superior al individual cuando sus integrantes están bien preparados por aprovechar los beneficios del grupo, y la presencia de otros facilita los comportamientos normativamente permitidos (Shaw, 1979). Más recientemente (Johnson y otros, 1981; Slavin, 1990), se mantiene que el rendimiento del estudiante en entornos cooperativos es preferible al individualista, sobre todo en tareas no rutinarias. La efectividad, como medida del desempeño es multidimensional y es una vía muy útil en orientación al consejo y al aprendizaje, aunque como toma de decisiones puede ser entendido como una sola dimensión.

La docencia universitaria tal y como se entiende en cuanto a certificar la idoneidad o aptitud profesional, conlleva finalmente a tomar decisiones, que en su conjunto suponen una “selección” de los estudiantes que merecen la consideración suficiente para ejercer una profesión. Decisiones que deben ser ecuanimes y no discriminatorias, para lo cual es necesaria la formulación de criterios de evaluación transparentes. Así pues, se hace necesario el desarrollo de instrumentos que faciliten la toma de decisiones y que minimicen los sesgos de decisión.

Ante esta situación, consideramos necesario tener un conocimiento más preciso del punto de vista del profesorado y del alumnado sobre las prácticas en grupo como estrategia docente y en concreto sobre la evaluación en las mismas, con el fin de elaborar una herramienta que facilite al profesorado la tarea de evaluar los productos procedentes de trabajos en grupo y suponga una mejora sustancial en la calidad de la evaluación del alumnado.

## 2. Procedimiento

**Objetivo General:** El objetivo general de la investigación ha consistido en profundizar en el conocimiento de los trabajos en grupo que se realizan en las clases prácticas de algunas asignaturas de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo.

**Objetivos específicos:** Del anterior objetivo general se enuncian los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la utilización del trabajo en grupo en la titulación de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo.
- Identificar las principales competencias interpersonales que se deben desarrollar y evaluar según los criterios de los docentes
- Identificar las principales competencias interpersonales que se deben desarrollar y evaluar según los criterios de los discentes
- Analizar las ventajas e inconvenientes del trabajo en grupo desde la perspectiva del alumnado
- Analizar las ventajas e inconvenientes del trabajo en grupo desde la perspectiva del profesorado.

### 3. Método

La población está constituida por los 37 profesores/as y por los 150 alumno/as de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo. La muestra participante la han constituido 64 alumno/as de cuarto curso de la licenciatura y los 14 profesores/as que aceptaron participar de manera voluntaria.

En el desarrollo del trabajo, se ha combinado un enfoque de tipo cuantitativo, para poder realizar de manera precisa la descripción de las respuestas proporcionadas tanto por el alumnado como por parte del profesorado sobre el trabajo en grupo, y los criterios de evaluación. Además, se ha completado el estudio con un enfoque de tipo cualitativo para realizar el análisis en profundidad de las respuestas dadas en las preguntas abiertas. Los datos proceden de la aplicación de un cuestionario de respuestas cerradas y abiertas construido específicamente para este trabajo. A tal efecto, se elaboraron dos cuestionarios, uno destinado al profesorado y otro para el alumnado.

El cuestionario para el profesorado está conformado por veintidós preguntas, y el destinado al alumnado, por diecinueve preguntas, que recogen información relativa a la metodología docente y la valoración que estos colectivos realizan sobre los trabajos en grupo y las competencias adquiridas relacionadas con los mismos (procesos grupales, competencias interpersonales, instrumentales y sistémicas). Los análisis estadísticos señalados se han llevado a efecto mediante la utilización del programa estadístico SPSS 14.0 para Windows. El análisis cuantitativo se ha completado con otro de carácter cualitativo mediante transcripción, categorización, y posterior análisis de contenido de las respuestas recogidas en las preguntas abiertas del cuestionario.

### 4. Resultados

#### 4.1. Análisis cuantitativo

##### 4.1.1. Resultados del alumnado

El análisis cuantitativo de los datos nos ha permitido obtener los siguientes resultados:

El alumnado que responde al cuestionario afirma, casi en su totalidad, que se realizan prácticas (98,4 %) y sólo opina que no un porcentaje muy escaso (1,6%). Respecto al tipo de prácticas, un mínimo porcentaje expone que son individuales (1,6

%), otra parte en grupo (10,9 %), y la mayoría que se combinan ambas modalidades (87,5%).

En cuanto al carácter de los trabajos, un 84,1% señala que los trabajos son obligatorios, para un 9,5 % no, y el resto 6,3%, simultanea las dos opciones. La mayoría, un 95,3%, señala que realiza seguimiento de los trabajo en grupo.

Respecto a la evaluación de los trabajos, el 68,3% le asigna entre un diez y un veinte por ciento de la nota final, el 10% entre un cinco y un diez por ciento, el 8,3% más de un veinte por ciento de la nota, y un 3,3 % menos de un cinco por ciento de la nota.

En cuanto a la modalidad de evaluación los resultados muestran que en un 57,8% no se defienden en público, aunque sí en un 9,4% de los casos; un 29 % expresa otras opiniones; y en 1,6% se defienden en tutoría, y en otro 1,6% se defienden mediante grupo de discusión.

Cuando solicitamos al alumnado la evaluación interna de los trabajos, la valoración se distribuye del siguiente modo: “Contenidos”, es la variable más valorada, seguida por “Resultados”, “Redacción” y “Estructura/ Planificación”. Mientras que las peor valoradas son: ”Extensión”, “Bibliografía” y “Limitaciones”. “Desarrollo”, “Presentación” y “Propuestas” quedan entre ambos grupos de variables.

En el ámbito de las competencias para el trabajo en grupo destacamos que la competencias más valoradas son motivación, responsabilidad, capacidad de “Trabajo en grupo” y “Comunicación entre pares”, mientras que las peor valoradas son las “Dotes de mando”, la “Formación”, y la “Capacidad de aprendizaje”.

En lo que se refiere a las competencias, destaca que todas las competencias han sido valoradas favorablemente, situándose la mayor parte en torno al valor 4. Las más sobresalientes, por orden de prioridad, son: entre las interpersonales, la “Comunicación”, “Dirección de equipos” y la “Negociación”; entre las instrumentales, la “Planificación”, la “Organización del tiempo”, y la “Toma de decisiones”; y entre las sistémicas, la “Calidad”, la “Creatividad”, el “Espíritu emprendedor” y la “Innovación”.

#### 4.1.2. Resultados del Profesorado

Los docentes que responden al cuestionario afirman en su totalidad que se realizan prácticas en sus asignaturas y que en su mayoría son individuales (42,9 %), otra parte en grupo (14,3%), y el resto combina ambas modalidades (42,9%).

Los trabajos son obligatorios para un 14,3%, y no lo son para el 42,9%, un 57,1% no contesta. El valor del trabajo grupal en la nota final representa menos de 0,5 puntos para un 12,5 %, para otro 12,5% entre 0,5-1 puntos, y oscila entre 1 y 2 puntos para un 75%. La mitad de los trabajos se defienden en público, un 37,5% no se defiende y el 12,5% restante optan por otras modalidades.

En cuanto a la valoración de los trabajos, los criterios mejor valorados son, en primer lugar los contenidos, seguido de desarrollo, expresión, estructura y planificación

del trabajo. Los que menos valor reciben son las propuestas, presentación, bibliografía, limitaciones y extensión.

En lo referente a las competencias para el trabajo en grupo, obtenemos que las más valoradas, por orden, son: “Responsabilidad”, “Capacidad de aprendizaje”, “Capacidad de adaptación”, “Espíritu de equipo”, “Capacidad de trabajo en grupo” y “Comunicación”; las menos valoradas de menor a mayor son: “Dotes de mando”, “Formación”, “Iniciativa” y “Motivación”.

Las competencias interpersonales son todas bien valoradas aunque la mejor posición ocupa es la “Comunicación”, y la adopción de “Diversos puntos de vista”. En cuanto a las competencias instrumentales, las competencias mejor valoradas son la “Crítica”, la “Reflexión” y la “Aplicación de la teoría a la práctica”; mientras que las peor valoradas son las “Habilidades técnicas” y la “Organización del tiempo”. En lo que a las competencias sistémicas se refiere, son todas bien evaluadas aunque la mejor valorada es la “Creatividad” junto a “Calidad”, “Innovación” y “Espíritu emprendedor”; resultando en una posición menos favorable la “Evaluación” y “Gestión de proyectos”.

#### 4.2. Análisis Cualitativo:

El análisis de contenido de los datos cualitativos obtenidos de las preguntas abiertas del cuestionario nos ha permitido obtener los resultados que comentamos a continuación.

##### 4.2.1. Resultados del Alumnado

###### *A. Ventajas del trabajo en grupo frente al trabajo individual según el alumnado.*

El alumnado encuentra múltiples ventajas a los trabajos en grupos. Los alumno/as encuestados opinan mayoritariamente (29,23%) que permite contrastar diferentes puntos de vista, asimismo comentan que favorece el aprendizaje (27,14%), permite conocer la capacidad para trabajar en equipo y colaborar (13,84%), economiza tiempo (9,23%), posibilita una evaluación más equitativa (6,15%). Señalar, no obstante, que un pequeño porcentaje de alumnos (12,30%) considera que el trabajo en grupo no tiene ningún aspecto positivo, indicando que es una metodología de trabajo que favorece a las personas que trabajan menos.

###### *B. Inconvenientes del trabajo en grupo frente al individual según el alumnado.*

Del mismo modo que el alumnado encuestado considera que el trabajo en grupo tiene diversas ventajas, también apunta distintos inconvenientes. La mayoría del alumnado (27,14%) coincide al señalar que la metodología de trabajo en grupo favorece el distinto grado de implicación en el trabajo de los componentes del grupo. También manifiestan dificultades para reunirse los miembros del equipo, relacionadas con la falta de espacios o la poca disponibilidad de tiempo (18,57%), dificultades para evaluar el trabajo individual (18,57%), y para organizar la información (15,71%). En menor medida, consideran como limitaciones que la puntuación no sea equitativa (5,71%), que se diluya la responsabilidad personal (4,28%), consume mucho tiempo (4,28%) y otros aspectos (2,85%). Destacar que son pocos los alumnos (2,85%) que consideran que el trabajo en grupo no tiene ninguna desventaja.

###### *C. Preferencias de evaluación del trabajo en grupo según el alumnado.*

La evaluación es uno de los temas que más preocupa tanto al alumnado como al profesorado cuando se considera la posibilidad de llevar a cabo trabajos en grupo en alguna materia. Los alumnos encuestados, opinan de forma mayoritaria (33,92%) que el trabajo ha de ser evaluado equitativamente, recibiendo todos los componentes del grupo la misma nota. Algunos, sin embargo, consideran que hay que tener en cuenta las aportaciones específicas de cada miembro del grupo (21,42%). Un pequeño porcentaje (16,07%), manifiesta que la evaluación ha de hacerse a partir de la exposición y defensa del trabajo realizado; en función del proceso que se ha seguido al realizarlo (10,71%), o teniendo en consideración aspectos formales y/o de contenido (10,71%). Otras opiniones (7,1%) consideran que la valoración ha de depender de la tutoría, la optatividad, etc.

#### *D. Sugerencias para evaluar los logros individuales según el alumnado.*

Cuando les hemos preguntado a los alumnos de nuestra muestra por la forma en la que ellos consideran que debería ser evaluado el trabajo hemos obtenido una gran dispersión en las respuestas. La mayoría (30,61%) sugiere que no se evalúe individualmente, frente a un 10,20% que opinan que sólo se debe evaluar de forma individual, y unos pocos (8,16%) entienden que los logros individuales son difíciles de determinar. Algunas sugerencias en torno a este tema han sido las siguientes: valorar la capacidad de trabajar y de hacer aportaciones al grupo (18,36%), exponer públicamente el trabajo (8,16%), valorarlo en tutoría (4,08%) y una variedad de respuestas que hemos agrupado en la categoría otros y que aún presentando un porcentaje considerable (26,52%) recoge opiniones dispares sobre el tema: valoración de los compañeros, de forma proporcional al trabajo, etc.

#### 4.2.2. Resultados del Profesorado

Respecto al profesorado, comentar antes de pasar a exponer los resultados obtenidos, que la muestra no ha sido muy numerosa y que esta pequeña muestra incluye a una parte del profesorado de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo (40%) que no utiliza el trabajo en grupo en sus clases, por lo que los resultados que vamos a comentar a continuación han de ser leídos con cautela. Pese a lo que acabamos de exponer consideramos que merece la pena que sean tenidos en cuenta y entenderlos como un ejemplo de cómo ven la metodología de trabajo en grupo los profesores y profesoras que utilizan esta metodología para trabajar con sus alumnos.

##### *A. Ventajas del trabajo en grupo respecto al trabajo individual según el profesorado.*

El profesorado que ha participado en el estudio también ha señalado diversas ventajas del trabajo en grupo frente al individual: reducción del número de evaluaciones (14,2%), trabajos más elaborados, completos y creativos (14,2%), mayor comprensión de conceptos por parte del alumnado (7,1%). Destacamos en este caso que, un 35,7% del profesorado no manifestó su opinión en este tema y que un 28,5% señaló que no tiene ninguna ventaja.

##### *B. Inconvenientes del trabajo en grupo respecto al trabajo individual según el profesorado.*

Más de la mitad del profesorado encuestado (57,1%) señala como principal limitación la de valorar las aportaciones de cada individuo al trabajo del grupo, un pequeño porcentaje (7,1%), entiende que hay que dedicar más tiempo a la evaluación y sólo un 7,1% no encuentra ningún inconveniente. De nuevo, un 28,5% del profesorado no ha respondido a esta cuestión.

#### *C. Dificultades en relación a la evaluación según el profesorado.*

Las limitaciones que encuentra el profesorado en relación a los trabajos en grupo pueden estar asociadas a las dificultades que encuentra en el momento de tener que evaluar el trabajo realizado. En este sentido algunos profesores/as han manifestado la dificultad para reconocer los plagios (14,2%), para trasladar al estudiante individual el mérito del trabajo que ha realizado en grupo (7,1%), la necesidad de dedicarle más tiempo (7,1%), etc (4,2%). Sólo un 14,2% considera que la evaluación de los trabajos en grupo no presenta ninguna dificultad. Un 42,8% no han manifestado su opinión.

#### *D. Criterios del profesorado para valorar los logros individuales.*

El profesorado de nuestra muestra señala que los criterios son: supervisar los equipos (14,2%) y hacer una defensa del trabajo en el aula (7,1%). El resto de las respuestas comentan o bien que no se valoran (14,2%), o se valora sólo el trabajo en grupo (14,2%). Un 50% no contesta.

#### *E. Supervisión de la participación individual.*

El profesorado que manifiesta supervisar el trabajo de los grupos lo hace en clase y en tutorías (28,5%). El resto no cree que sea posible supervisarlos (7,1%), no lo supervisa (21,4%), o no contesta (42,8%).

### 5. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, podemos señalar las siguientes conclusiones:

1. En las asignaturas del título de Ciencias del Trabajo que incluyen prácticas, éstas se desarrollan combinando tanto prácticas individuales como grupales.
2. En la mayoría de las materias en las que se realizan trabajos grupales, éstos son obligatorios, y tienen una valoración ponderada en la calificación final de la asignatura, que oscila entre un 5 y un 20 por ciento.
3. En las actividades realizadas en grupo no se recogen de manera explícita los criterios que van a regir la de formación de grupos, ni se han establecido criterios para la evaluación de la defensa de los trabajos.
4. El alumnado de la titulación de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo señala como la principal ventaja de los trabajos en grupo, la posibilidad de contrastar diferentes puntos de vista.
5. Los estudiantes indican como principales inconvenientes de los trabajos en grupo, la falta de infraestructuras en los centros para realizar trabajos en grupo, y la diferente

asunción de responsabilidades entre los miembros del grupo para el desempeño de sus tareas y funciones.

6. Asimismo, profesorado y alumnado coinciden al señalar entre las dificultades, la falta de criterios para efectuar una evaluación justa y equitativa para todos y cada uno de los componentes del grupo.

7. Profesorado y alumnado coinciden en señalar las competencias instrumentales como las más relevantes.

8. El profesorado destaca la importancia de las actividades en grupo para favorecer el aprendizaje, lográndose, en general, trabajos más completos, elaborados y creativos.

## 6. Implicaciones

De las anteriores conclusiones pueden derivarse algunas implicaciones que consideramos pertinente señalar:

1. De los resultados obtenidos se desprende que, tanto profesorado como alumnado de la titulación de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Oviedo, consideran necesario fomentar el trabajo en grupo en las aulas universitarias.

2. Para mejorar la eficacia de los trabajos en grupo, es preciso formar tanto al alumnado como al profesorado en metodologías de trabajo en grupo colaborativo.

3. Por último, es imprescindible diseñar y elaborar instrumentos y procedimientos de valoración de los trabajos en grupo con criterios de equidad.

## 7. Referencias

Alcover, C., y Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, n° 2-3, 259-301.

De Miguel Díaz, M. (Coord.). (2006). *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid: Alianza Editorial.

González, J. y Wagenaar, R. (Eds. ). (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe Final. Bilbao: Universidad de Deusto.

Johnson, D.W., Maruyama, G., Johnson, R.T. y Nelson, D. (1981). Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 89-1, 47-62.

Krech, D., Crutchfield, R. y Balachey, E. (1978). *Psicología social*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Roca Cortés, N. (1997). Grupos en la educación, en P. González (Ed.), *Psicología de los grupos*, 191-228. Madrid: Síntesis.

Shaw, M. (1979). *Dinámica de grupo*. Barcelona: Herder.

Slavin, R.E. (1996). Research on cooperative learning and achievement: what we know, what we need know. *Contemporary Educational Psychology*, 21 (1), 43-69.

Steiner, I.D. (1972). *Group process and productivity*. Nueva York: Academic Press.

Zornoza, A., Salanova, M., y Peiró, J. M. (1996). Trabajo en grupo. En J.M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo*, 2, 137-160. Madrid: Síntesis.