

Evaluación de competencias en el Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas: una propuesta de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina. UCLM

María Isabel Bonilla Delgado¹ y Carolina Martín López²

Departamento de Economía Política y Hacienda Pública, Estadística Económica y Empresarial y Política Económica. Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina. Universidad de Castilla-La Mancha. E-mails: ¹Isabel.bdelgado@uclm.es, ²Carolina.mlopez@uclm.es.

Resumen: Este artículo tiene como objetivo presentar una propuesta para llevar a cabo un procedimiento objetivo, claro y transparente para la evaluación de competencias en los Trabajos Fin de Grado de Administración y Dirección de Empresas y es el resultado del trabajo realizado en un proyecto de innovación realizado por un equipo docente de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina-UCLM, bajo el título "Implantación, Desarrollo y Evaluación de Competencias en el Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina". A partir de este trabajo se ha elaborado una Guía que facilite al profesorado la definición de los procedimientos de evaluación de las competencias en los Trabajos Fin de Grado, y que se constituya en un mecanismo eficiente y objetivo para la evaluación de los mismos.

Palabras clave: Trabajo Fin de Grado, Competencias genéricas, Competencias específicas, Momentos de evaluación.

Title: Evaluation of competence in the Final Project in Business Administration and Management Degree: a proposal from the Faculty of Social Sciences of Talavera de la Reina. UCLM

Abstract: The objective of this article is to reach a clear and transparent procedure for the evaluation of Final Projects in Business Administration and Management Degree. The results coming from an innovation project presented by the UCLM-team under the title "Implementation, development and evaluation on final project competences in Business Administration and Management Degree from the Faculty of Social Sciences of Talavera de la Reina". Finalising with the elaboration of a guide which facilitates the definition of the procedures of evaluation for the Final Project in competences. Being built on an efficient and objective mechanism for their evaluation.

Keywords: Final Project, Generic competences, Specific competences, Evaluation moments.

1. Introducción

La armonización de los sistemas universitarios europeos para la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha llevado a la universidad

española a la reorganización de sus enseñanzas, a la adaptación de los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de graduado, y a adoptar nuevas maneras de enfocar la labor docente, basándose la formación en el proceso de aprendizaje del estudiante, y en el desarrollo y adquisición de competencias.

Así pues, los nuevos planes de estudios deben tener como finalidad esencial la adquisición de competencias por parte del estudiante, y una de las novedades introducidas en el RD 1393/2007 por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales [BOE nº 260, 30 de octubre de 2007] es la obligatoriedad de acabar los estudios de Grado y de Master con sendos Trabajos Fin de Estudio (Trabajo Fin de Grado y Trabajo Fin de Master), mediante los cuales el estudiante debe ser capaz de demostrar un dominio integrado de las distintas competencias alcanzadas a lo largo de sus estudios y/o completar el desarrollo de las mismas.

Si bien esta actividad docente no es ajena a algunas de las antiguas licenciaturas, en las enseñanzas que se imparten en las Facultades de Economía y Empresa españolas la introducción de los Trabajos Fin de Grado (en adelante TFG) es una verdadera novedad.

A un equipo multidisciplinar de profesores con destino en la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina nos pareció de especial relevancia la puesta en funcionamiento del Proyecto de Innovación Docente bajo el título "*Implantación, Desarrollo y Evaluación de Competencias en el Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de CC. Sociales de Talavera de la Reina*", financiado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación de la UCLM, a través de la Unidad de Innovación Educativa, dentro de los programas de "Proyectos de Innovación Educativa" cuyos resultados recogemos en este artículo, y que está basado en trabajos previos realizados en universidades catalanas, en ámbitos tan distintos al nuestro como son los estudios de Ingenierías, de las profesoras Valderrama *et al.* (2010) y Rullán *et al.* (2010).

2. Objetivos

Si bien es cierto que la naturaleza de los TFG es muy variada, la mayoría comparte una serie de aspectos clave (Todd *et al.*, 2006). En primer lugar, el estudiante es el máximo responsable de su proceso de aprendizaje eligiendo el contenido, la orientación de su trabajo y asumiendo el compromiso de tratar "en profundidad" el tema escogido (Snavely y Wright, 2003). En segundo lugar, el trabajo se lleva a cabo de forma autónoma – si bien, bajo la dirección/tutorización de un profesor/a –, además, permite al estudiante iniciarse en la aplicación de técnicas de investigación y tratamiento de datos y, finalmente, ofrece al estudiante la posibilidad de desarrollo y adquisición de determinadas competencias (Vilardell Riera, 2010).

La introducción del concepto de adquisición de competencias por parte del estudiante, y su evaluación en los TFG, hace que nos planteemos la necesidad de elaborar un procedimiento coordinado, sistemático, y objetivo que nos permita alcanzar este reto con las mayores garantías de éxito. Creemos que es necesario impulsar un cambio en los procedimientos de evaluación del estudiante en el contexto del nuevo paradigma de enseñanza-aprendizaje, y este cambio debe llegar también a los trabajos de fin de estudios.

Con este trabajo hemos pretendido elaborar una Guía que facilite a nuestro centro la definición de los procedimientos de evaluación de las competencias en los TFG y que se constituya en un mecanismo eficiente y objetivo para la evaluación de los mismos, que contribuya a aumentar la homogeneidad de las calificaciones, el seguimiento de los resultados y, en definitiva, la calidad del proceso evaluativo.

3. Procedimientos y método

Desarrollar un modelo adecuado para evaluar las competencias significa que éstas están previamente definidas y explicitadas de modo que la acción de evaluación sólo tenga que considerar los indicadores referidos a los niveles establecidos en las mismas (...). Evaluar por competencias significa, en primer lugar, saber qué se va a evaluar; en segundo lugar definir explícitamente cómo se va a evaluar; y en tercer lugar, concretar el nivel de logro que se va a evaluar (Villa y Poblete, 2008).

Para ello, abordamos el procedimiento de diseño de la Guía de Evaluación de los TFG en varias etapas o fases en el que se especificaron tareas y responsables de cada tarea.

Fase A. Definición de las competencias asociadas al TFG, y asignación de las competencias a los distintos bloques de TFG (en nuestro caso Áreas de conocimiento). Definición de unos indicadores objetivos que permitan evaluar el grado de adquisición de la competencia por parte del estudiante.

En el TFG se deben evaluar los resultados de aprendizaje globales de la titulación en términos de competencias (Paricio, 2010), esto supone evaluar de forma integradora tanto las competencias específicas como las genéricas, pero teniendo en cuenta que en el TFG es imposible que se incluyan, y por tanto que se evalúen todas las competencias específicas y genéricas del Grado.

Si bien la mayoría de las competencias específicas deben haber sido adquiridas a lo largo de los estudios, asociadas al conjunto de materias que conforman el grado en cuestión, algunas (no muchas) podrán ser adquiridas a través del TFG. Pero, desde luego, todos los TFG no cubrirán las mismas competencias específicas, esto dependerá del área de conocimiento en que se haya encuadrado el trabajo.

Sin embargo, es precisamente en el TFG en el que observamos que se integran muchas competencias transversales, siendo la materia ideal para trabajar y evaluar éstas. Esto tampoco quiere decir que todas deban ser evaluadas en ese momento, y sólo en ese momento, puesto que, al situarse el TFG al final de los estudios de Grado y existir la condición de haber superado el resto de materias para poder presentarlo y defenderlo, estamos reconociendo que en el TFG debemos evaluar las competencias en su nivel más alto, lo que implica que debe garantizarse que ya se hayan adquirido a un nivel inferior a través del resto de materias del Grado.

En nuestro caso, las competencias genéricas contenidas en la Memoria Verificada por la ANECA del título de Graduado en ADE son las siguientes:

G1) Poseer habilidades para el aprendizaje continuado, autodirigido y autónomo, lo que les permitirá desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

G2) Capacidad para comprender la responsabilidad ética y la deontología profesional de la actividad de la profesión de economista. Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género.

G3) Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo (especializado o no) en más de un idioma, recogiendo evidencias pertinentes e interpretándolas de forma adecuada.

G4) Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales.

G5) Capacidad para trabajar en equipo, liderar, dirigir, planificar y supervisar equipos multidisciplinares y multiculturales, en el entorno nacional e internacional de la empresa y sus respectivos departamentos, de forma que se consigan sinergias beneficiosas para la entidad.

Por otro lado, y en cuanto a las competencias específicas de nuestro Título, la tabla 1 recoge la asignación de las mismas a las distintas materias que integran nuestro plan de estudios y, así, dado que los TFG son agrupados, en función de la elección realizada por los estudiantes, en las distintas áreas de conocimiento, tendremos una distribución de qué competencias específicas podrán evaluarse en cada TFG, según el Área al que éste pertenezca. Las competencias específicas son las siguientes:

E1) Gestionar y administrar una empresa u organización, entendiendo su ubicación competitiva e institucional, e identificando sus debilidades y fortalezas.

E2) Administrar el espíritu emprendedor, la capacidad de adaptación a los cambios y la creatividad en cualquier área funcional de la empresa u organización.

E3) Establecer la planificación y la organización de cualquier tarea en la empresa con el objetivo final de ayudar en la toma de decisiones empresariales.

E4) Incorporar la capacidad de integración en cualquier área funcional de una empresa u organización, para desempeñar y ser capaz de liderar cualquier labor en ella encomendada.

E5) Desarrollar la capacidad de a partir de registros de cualquier tipo de información sobre la situación y posible evolución de la empresa, transformarla y analizarla en oportunidades empresariales.

E6) Capacidad para la dirección general, dirección técnica y dirección de proyectos de investigación, desarrollo e innovación en cualquier tipo de empresa u organización.

E7) Comprender el entorno económico como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía. Para ello serán capaces de comprender y utilizar manuales comunes, así como artículos y, en general, bibliografía puntera en materias centrales de su plan de estudios.

E8) Capacidad de elaborar información económico-financiera relevante para la toma de decisiones.

E9) Capacidad para valorar económicamente los diferentes elementos patrimoniales de la empresa en distintos momentos del tiempo y con distintos niveles de riesgo.

E10) Comprender el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones para gestionar individuos y grupos de trabajo desde una perspectiva de recursos humanos.

E11) Conocer el funcionamiento y las consecuencias de los distintos sistemas económicos.

E12) Comprender el rol de las instituciones y los agentes en la actividad económica y social.

E13) Capacidad para la realización de modelos lógicos representativos de la realidad empresarial.

E14) Comprender el marco jurídico y fiscal que condiciona la actividad económica y empresarial.

MÓDULOS	ÁREAS	COMPETENCIAS
Análisis económico	Microeconomía	E11, E13
	Macroeconomía	E7, E11, E13
Entorno económico y marco jurídico	Economía española e internacional	E7, E11, E12
	Políticas Económicas	E2, E7, E12
	Historia económica	E2, E 7, E11, E12, E14
	Derecho	E14
	Fiscalidad empresarial	E14
Métodos cuantitativos para la empresa	Matemáticas	E7, E11, E13
	Estadística	E5, E7, E8, E11, E13
	Econometría	E5, E7, E11, E13
Contabilidad	Contabilidad financiera	E5, E8, E9
	Contabilidad de gestión	E1, E3, E4, E5, E9
	Análisis contable	E5, E9
Organización de empresas	Dirección estratégica	E1, E2, E4, E5, E6, E10
	Organización de RR.HH.	E2, E3, E4, E10
	Dirección de operaciones	E3, E6, E13
Comercialización e investigación de mercados	Dirección de marketing	E1, E2, E3, E5, E6, E8, E12, E13
	Investigación de mercados	E2, E5, E6, E8, E13
Finanzas	Matemáticas financieras	E2, E9, E13
	Finanzas empresariales	E1, E3, E5, E6, E8, E9, E13

Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria Verificada por la ANECA.

Tabla 1. Competencias específicas por módulos y áreas

Siguiendo a Villa y Poblete (2010), para poder evaluar estas competencias - tanto genéricas como específicas- se han definido tres niveles de dominio o adquisición de las mismas: el primer nivel indica el dominio de la competencia en un contexto habitual de la persona, el segundo nivel, reflejaría un dominio de

dicha competencia y, el tercer nivel, estaría relacionado (aunque no necesariamente) con el desarrollo de la competencia a nivel profesional. A su vez, para cada competencia se han definido cuatro indicadores objetivos y evaluables para analizar el grado de desarrollo en el dominio de la competencia en cuestión y, cada indicador se ha valorado en una escala de 1 a 10.

Sin embargo, es importante destacar la idoneidad de evaluar o no las competencias específicas en este tipo de trabajos. Según la Memoria Verificada por la ANECA de nuestro título de Grado en ADE las competencias relacionadas en el TFG son "las competencias descritas en los objetivos generales del título", es decir, parece indicar que sólo deben evaluarse las competencias genéricas. Además, la Normativa sobre Elaboración y Defensa de los Trabajos Fin de Grado de nuestra Universidad (aprobado por Consejo de Gobierno de 2 de marzo de 2010), en su artículo 2.2 establece expresamente que "El TFG deberá estar orientado a la aplicación de las competencias generales asociadas a la titulación...".

Por otro lado, esta misma Normativa de la UCLM en su artículo 2.1 dice "El TFG supone la realización por parte del estudiante y de forma individual de un proyecto, memoria o estudio original bajo la supervisión de uno o más directores, en el que se integren y desarrollen los contenidos formativos recibidos, capacidades y competencias y habilidades adquiridas durante el período de docencia de Grado". Por tanto, parecería lógico que en el TFG se evalúen todas las competencias genéricas (excepto la G5 -Capacidad para trabajar en grupo- puesto que el TFG, siguiendo esta Normativa, ha de ser realizado de forma individual) y alguna o algunas específicas en función del área de conocimiento en que se haya encuadrado dicho TFG.

Así pues, para la elaboración de nuestra Guía de Evaluación de los TFG en ADE se decidió tener en cuenta el conjunto de competencias genéricas de nuestra titulación (excepto la G5) y dejar a criterio del profesor-tutor de cada TFG si evaluará alguna competencia específica en función del contenido y tipo de trabajo que el estudiante haya realizado, y de la tabla de reparto de competencias específicas por áreas (tabla 1).

Siguiendo con nuestro proceso, se elaboraron unas tablas que recogían, para el nivel mayor, los indicadores de las cuatro competencias genéricas que, según lo anteriormente expuesto, han de ser evaluadas, así como la valoración de cada uno de ellos (de una escala de 1 a 10). Las tablas correspondientes a las competencias específicas, hasta un total de catorce, se han dejado colgadas en un espacio virtu@l creado ad hoc para la tutorización-evaluación de los TFG-ADE Talavera, a disposición del profesorado de nuestra titulación. A modo de ejemplo, la tabla 2 recoge los indicadores de la competencia G4.

TERCER NIVEL DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		INACEPTABLE		ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
		1-2,9	3-4,9	5-6,9	7-8,9	9-10
Editar documentos de texto, crear diapositivas en PowerPoint y navegar por Internet	Da un formato correcto al documento. Utiliza el corrector ortográfico	No enumera páginas ni hace encabezamientos ni pies. No utiliza los formatos de texto ni el corrector ortográfico	Enumera páginas, sin encabezados ni pies. Suele utilizar un formato de texto incorrecto. Tiene muchas faltas de ortografía	Las páginas están enumeradas, con encabezamientos y pies. Utiliza adecuadamente un formato de texto y el corrector ortográfico	Utiliza y cambia correctamente los formatos de página y texto	Destaca la claridad y la adecuación en el formato de página y texto
	Elabora tablas, gráficos y ecuaciones	No sabe elaborar tablas ni gráficos. No sabe utilizar el editor de ecuaciones	Elabora tablas y utiliza el editor de ecuaciones de manera incorrecta	Sabe elaborar tablas y gráficos e insertar ecuaciones con algunos errores de tamaño, formato y estilo	Utiliza correctamente el tamaño, formato y gráficos y ecuaciones	Inserta correctamente las tablas y gráficos en el texto, con su título, enumeración y fuente de elaboración correspondiente. Maneja con soltura el editor de ecuaciones
	Crea diapositivas en PowerPoint	No sabe crear diapositivas o las crea con un formato incorrecto	Crea diapositivas con errores de formato	Crea diapositivas con un formato adecuado	Inserta imágenes y animaciones en las diapositivas	Destaca por la claridad y precisión de las diapositivas elaboradas
	Encuentra la información necesaria a través de Internet	No sabe buscar información en Internet	La búsqueda de información es muy limitada	Sabe buscar la información necesaria pero con carácter muy general	Usa buscadores, conoce las páginas especializadas y se centra en lo que busca	Emplea con soltura los buscadores, las páginas especializadas y las bases de datos online

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Indicadores de la competencia genérica G4: Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales.

Fase B. Definición de los momentos de evaluación, de las acciones concretas de evaluación que deben realizarse en cada momento, y de los agentes que llevarán a cabo la evaluación.

En el nuevo contexto formativo en el que nos encontramos el concepto de evaluación se amplía y completa. No se evalúan sólo los contenidos, sino también las competencias del título previamente trabajadas por el estudiante. Por otro lado, aparecen agentes evaluadores distintos del tradicional que realizan tareas de coevaluación, autoevaluación, evaluación externa,... Además, la evaluación se convierte en parte del proceso formativo, y no puede ser relegada a la etapa final del aprendizaje, debiendo estar presente durante todo el proceso, y proporcionar una retroalimentación al estudiante.

Por lo tanto, también, en el TFG, el diseño de actividades evaluativas en diferentes momentos de su desarrollo y defensa final (según establece el Real Decreto 1393/2007) implica la intervención de distintos agentes evaluadores en el proceso, que completan y enriquecen el proceso de evaluación.

Para definir en qué momentos se evaluará el TFG seguimos la propuesta de Valderrama *et al.* (2010), en la que determinan tres momentos de evaluación: inicio, seguimiento y final.

Momento de evaluación inicial, o primera evaluación, que se realizará una vez transcurridas las primeras semanas, cuando el estudiante haya trabajado en el TFG el tiempo necesario para poder desarrollar un planteamiento claro de las tareas a realizar, analizado el estado de la cuestión sobre el tema elegido, estudiado su viabilidad y haya organizado un plan de trabajo personal. Un segundo momento de seguimiento para comprobar si se han cumplido los objetivos iniciales, y al final se llevará a cabo la entrega, presentación y defensa del trabajo realizado.

Además, hemos establecido, también, para cada momento qué acciones de evaluación llevaremos a cabo, y qué agente evaluador será el responsable de cada una de ellas, como podemos observar en la tabla 3.

MOMENTOS	ACCIONES	AGENTES EVALUADORES
INICIAL (Informe inicial)	Proyecto del TFG	Otro estudiante/Tutor/Otro profesor
	Exposición oral	Tutor/Otro estudiante/Otro profesor
	Tutoría	Tutor
DESARROLLO (Informe de progreso)	Desarrollo del TFG	Tutor/Autoevaluación
	Tutoría	Tutor
FINAL (Informe de defensa)	Entrega del TFG	Tribunal
	Presentación y Defensa	

Fuente: Elaboración propia a partir de Valderrama E. *et al.* (2010).

Tabla 3. Momentos, Acciones y Agentes evaluadores.

En el momento inicial el estudiante presentará y expondrá su Proyecto de TFG y asistirá a tutorías, el profesor-tutor elaborará el Informe Inicial de evaluación. En el momento de desarrollo, el estudiante asistirá a tutorías y presentará a su tutor el progreso y desarrollo de su TFG, y el tutor elaborará el Informe de Progreso, y en el momento final, el estudiante entregará el TFG y realizará la presentación y defensa del mismo, y el tribunal elaborará el Informe de Defensa.

Además del profesor-tutor, hemos incluido la posibilidad de que sean otros los agentes evaluadores que intervengan en el proceso. Por ejemplo, consideramos que sería muy interesante poder realizar una evaluación por pares de la exposición en el momento inicial, es decir que el estudiante lleve a cabo la misma ante sus propios compañeros, que podrán colaborar aportando sugerencias, ideas y corrigiendo errores, aunque la responsabilidad final de la evaluación de esta primera fase será, en todo momento, del profesor tutor. De igual modo, en determinados casos si el tema lo requiere, nos parece oportuno incorporar la presencia de profesores, o incluso profesionales, expertos en la materia que, a solicitud del tutor, pueden participar en el asesoramiento y evaluación de los momentos de seguimiento y final.

Fase C. Asignación de indicadores objetivos a cada una de las acciones de evaluación y definición de los niveles de cumplimiento de cada indicador.

Para llevar a cabo esta fase, hemos asignado a cada momento de evaluación y acción concreta las competencias que serán evaluadas en la misma, para que el evaluador sepa de forma clara qué puntos concretos debe evaluar en cada uno de los informes, tutorías, exposiciones, memorias, etc. Así pues, como podemos ver en la tabla 4, se han asignado las distintas competencias genéricas evaluables a cada acción. Por otro lado, en el informe de progreso, además de estas competencias transversales, el tutor deberá evaluar aquellas competencias específicas (E_x) que el alumno se espera haya adquirido con la realización del TFG, en función del área de conocimiento en el que éste se encuadre y del contenido y tipo de trabajo de que se trate.

MOMENTOS	ACCIONES	COMPETENCIAS
INICIAL (Informe inicial)	Proyecto del TFG	G3, G4
	Exposición oral	G3
	Tutoría	G1, G2
DESARROLLO (Informe de progreso)	Desarrollo del TFG	G3, G4, E _x
	Tutoría	G1, G2, E _x
FINAL (Informe de defensa)	Entrega del TFG	G3, G4
	Presentación y Defensa	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Asignación de competencias a evaluar en cada acción.

Una vez relacionadas cada competencia con el momento y acción de evaluación, a través de las fichas previamente elaboradas en la fase A, obtendremos los indicadores para realizar la citada evaluación.

Conocer cuáles son los indicadores que hay que evaluar no es suficiente, además necesitamos concretar cuál es el nivel de cumplimiento que se le exige al estudiante en cada indicador para que la evaluación sea lo más objetiva posible. Para ello hemos propuesto cuatro niveles de cumplimiento. Nivel 1 (ACEPTABLE) corresponde al nivel mínimo que el estudiante debe demostrar, por debajo del cual en el Nivel 0, (INACEPTABLE) no cumpliría el indicador, Nivel 2 (BUENO) y Nivel 3 (EXCELENTE).

Fase D. Elaboración de los informes de evaluación que los agentes evaluadores deberán cumplimentar.

La asignación de los indicadores a las acciones de evaluación, y la definición de los niveles de exigencia a éstos, permiten construir los informes de evaluación que los agentes evaluadores deben cumplimentar. Seguimos el esquema propuesto por la profesora Valderrama (2010), aunque nosotros hemos preferido simplificar a tres los momentos de evaluación: Momento inicial, Momento de progreso o desarrollo y Momento final. Para cada momento de evaluación, los evaluadores dispondrán de una hoja para rellenar en la que aparecerán los indicadores a valorar, los niveles exigibles para cada uno de ellos, y un espacio para puntuar (de 1 a 10).

MOMENTO INICIAL		Nota media:
ACCION: Proyecto del TFG		
G3: Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo		
Indicador: Estructura inicial y desarrollo del contenido del trabajo		Nota:
G4: Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales		
Indicador: Encuentra la información necesaria a través de internet		Nota:
ACCION: Exposición oral		
G3: Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo		
Indicador: Usa un lenguaje oral y escrito apropiado para transmitir los contenidos y resolver las cuestiones planteadas		Nota:
ACCION: Tutoría		
G1: Poseer habilidades para el aprendizaje continuado, autodirigido y autónomo, lo que les permitirá desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía		
Indicador: Interviene en la organización de las fases del trabajo		Nota:
Indicador: Interviene en la elección de recursos a emplear		Nota:
G2: Capacidad para comprender la responsabilidad ética y la deontología profesional de la actividad de la profesión de economista. Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género		
Indicador: Conocimiento		Nota:
Indicador: Selecciona correctamente la legislación específica aplicable al caso concreto		Nota:

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Informe a realizar en el momento inicial.

MOMENTO DE DESARROLLO		Nota media:
ACCION: Desarrollo del TFG		
G3: Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo		
Indicador: Estructura inicial y desarrollo del contenido del trabajo		Nota:
G4: Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales		
Indicador: Encuentra la información necesaria a través de Internet		Nota:
Indicador: Da un formato correcto al documento		Nota:
Indicador: Elabora tablas, gráficos y ecuaciones		Nota:
COMPETENCIA ESPECÍFICA E_x		
Indicador 1: (especificar competencia e indicador)		Nota:
Indicador 2: (especificar competencia e indicador)		Nota:
ACCION: Tutoría		
G1: Poseer habilidades para el aprendizaje continuado, autodirigido y autónomo, lo que les permitirá desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía		
Indicador: Interviene en el establecimiento de mecanismos de control para la obtención de resultados		Nota:
Indicador: Interviene en la elección de recursos a emplear		Nota:
G2: Capacidad para comprender la responsabilidad ética y la deontología profesional de la actividad de la profesión de economista. Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género		
Indicador: Aplica correctamente la legislación al caso concreto		Nota:
Indicador: Interpreta la legislación en el contexto del Ordenamiento Jurídico		Nota:
COMPETENCIA ESPECÍFICA E_x		
Indicador 3: (especificar competencia e indicador)		Nota:
Indicador 4: (especificar competencia e indicador)		Nota:

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Informe a realizar en el momento de desarrollo.

MOMENTO FINAL		Nota media:
ACCION: Entrega del TFG		
G3: Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo		
Indicador: Estructura inicial y desarrollo del contenido del trabajo		Nota:
Indicador: Uso de fuentes de información y las referencias		Nota:
G4: Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales		
Indicador: Da un formato correcto al documento		Nota:
Indicador: Elabora tablas, gráficos y ecuaciones		Nota:
ACCION: Presentación y Defensa		
G3: Desarrollar la comunicación oral y escrita para elaborar informes, proyectos de investigación y proyectos empresariales, y ser capaz de defenderlos ante cualquier comisión o colectivo		
Indicador: Usa un lenguaje oral y escrito apropiado para transmitir los contenidos y resolver las cuestiones planteadas		Nota:
Indicador: Hace presentaciones interesantes y convincentes		Nota:
G4: Utilizar de manera adecuada las TIC, aplicándolas al departamento empresarial correspondiente con programas específicos de dichos ámbitos empresariales		
Indicador: Crea diapositivas en Power Point		Nota:

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Informe a realizar en el momento de final

Para cumplir con la función formativa que caracteriza a la evaluación continua, los informes, inicial y de progreso, deben ser públicos y entregarse a los estudiantes lo antes posible. Finalmente, con el resultado de los informes anteriores, y el informe de defensa se procederá a la calificación del TFG. Las tablas 5, 6 y 7 recogen los modelos de informes para los tres momentos de evaluación.

Fase E. Definición del criterio de puntuación que asignará la nota final al TFG, a partir de los resultados reflejados en los informes de evaluación.

Una vez que tenemos las valoraciones de los tres informes anteriores, se procederá a calcular la media de las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos. La puntuación media ponderada de estos tres informes (10% informe 1 del tutor, 20% informe 2 del tutor y 70% informe del tribunal) establecerá el criterio para la asignación de la nota final del TFG:

- Menor que 5: suspenso.
- Mayor o igual que 5 y menor que 7: aprobado.
- Mayor o igual que 7 y menor que 9: notable.
- Mayor o igual que 9: sobresaliente.

4. Conclusiones y resultados

El objetivo de este artículo ha sido presentar el trabajo realizado en el marco de nuestro Proyecto de Innovación Docente que, como hemos expuesto, trataba de cubrir un vacío existente en cuanto a los procedimientos que el equipo docente de la Facultad de Ciencias Sociales (ADE) de Talavera de la Reina deberíamos seguir a la hora de llevar a cabo la evaluación de los primeros Trabajos de Fin de Grado en ADE tutorizados, elaborados y expuestos en nuestra Universidad.

Como resultado final, hemos cumplido nuestro objetivo de elaborar una Guía que facilite a nuestro centro la definición de los procedimientos de evaluación de las competencias en los trabajos fin de estudios, y constituya un mecanismo objetivo para la evaluación de los TFG, contribuyendo a aumentar la homogeneidad de las calificaciones, el seguimiento de los resultados y, en definitiva, mejorando la calidad del proceso evaluativo.

Dicha Guía se encuentra a disposición del profesorado a través de la plataforma virtual de nuestra Universidad "Campus Virtu@l", en un espacio denominado **Trabajo Fin de Grado ADE Talavera**, creado con el fin de llevar a cabo una coordinación efectiva de todas las acciones realizadas en nuestra titulación con respecto a la tutorización-evaluación de los TFG. En la misma se establece el mecanismo de evaluación de los TFG de forma simplificada, incluyéndose los siguientes apartados:

1.- *Competencias a evaluar*: definición de competencias genéricas y específicas a evaluar en cada área de conocimiento (tabla 1).

2.- *Indicadores para evaluar el grado de adquisición de la competencia por parte del estudiante*: Tablas para cada una de las cuatro competencias genéricas, y catorce específicas, a evaluar.

3.- *Acciones de evaluación entre momentos y agentes evaluadores* (tabla 3).

4.- *Competencias a evaluar en cada momento y acción* (tabla 4).

5.- *Informes de evaluación* (tablas 5 a 7).

Referencias bibliográficas

Inda Caro, M., Álvarez González, S. y Álvarez Rubio, R. (2008). Métodos de evaluación en la enseñanza superior. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (2), 539-552. En <http://revistas.um.es/rie/article/view/94061/90671>.

Martínez Clares, P. y Echeverría Samames, B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27 (1), 125-147. En <http://revistas.um.es/rie/article/view/94331/102961>.

Paricio, J. (2010). El reto de institucionalizar la coordinación e integración docente. En L. Rué y L. Lodeiro (eds.), *Equipos docentes y nuevas identidades académicas* (pp. 21-44). Madrid: Narcea.

Rodríguez Esteban, A. y Vieira Aller, M. J. (2009). La formación en competencias en la Universidad: Un estudio empírico sobre su tipología. *Revista de Investigación Educativa*, 27 (1), 27-47. En <http://revistas.um.es/rie/article/view/94261/102911>.

Romero Ayuso, D. M., Corregidor Sánchez, A. I. y Polonio López, B. (2011). Tutorización y Evaluación del TFG: uso de rúbricas. Actas del VII Intercampus: Trabajos Fin de Grado y Master: la evaluación global, 227-232. Ed: UIE. En http://www.uclm.es/organos/vic_ordenacionacademica/uie/intercampus/intercampusVII/comunicaciones.asp.

Rullán, M. *et al.* (2010). La evaluación de competencias transversales en la materia Trabajos Fin de Grado. Un estudio preliminar sobre la necesidad y oportunidad de establecer medios e instrumentos por ramas de conocimiento. *Revista de Docencia Universitaria*, 8 (1), 74-100. En <http://redaberta.usc.es/redu/index.php/REDU/article/view/146/122>.

Snavely, L. L. y Wright, C. A. (2003). Research portfolio use in undergraduate honors education: assessment tool and model for future work. *The Journal of Academic Librarianship*, 29 (5), 298-303.

Todd, M. J., Smith, K. y Bannister, P. (2006). Supervising a social science undergraduate dissertation: staff experiences and perceptions. *Teaching in Higher Education*, 11 (2), 161-173.

Universidad de Castilla – La Mancha. Facultad de Ciencias Sociales-ADE (2008). Memoria para la solicitud de verificación de títulos universitarios oficiales. Talavera de la Reina.

Valderrama, E. *et al.* (2010). La evaluación de competencias en los Trabajos Fin de Grado. *IEE-RITA*, 5 (3), 107-114. En <http://capinfo.e.ac.upc.edu/PDFs/dir10/file003867.pdf>.

Vilardell Riera, I. (2010). Experiencia sobre el trabajo de fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas. *Educade Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, I (1), 101-122. En <http://educade.es/docs/01/07-vilardell.pdf>.

Villa, A. y Poblete, M. (2008). *Aprendizaje basado en Competencias*. Bilbao: Mensajero, Universidad de Deusto.