

# La Evaluación del Prácticum en el Espacio Europeo de Educación Superior

Nuria Rodríguez López  
Elena Rivo López  
Beatriz González Vázquez

[nrl@uvigo.es](mailto:nrl@uvigo.es)  
[rivo@uvigo.es](mailto:rivo@uvigo.es)  
[bgonza@uvigo.es](mailto:bgonza@uvigo.es)

*Departamento de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo, Universidad de Vigo. Campus Universitario de Ourense, 32004 Ourense, España.*

Recibido: 14 de febrero de 2011  
Aceptado: 15 de diciembre de 2011

---

## Resumen

En la actual sociedad del conocimiento ya no es suficiente con transmitir conocimientos, sino que es necesario que los individuos se formen en competencias que les permitan adaptarse a un entorno laboral cambiante. En las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas, las prácticas en empresas son una actividad fundamental dentro del proceso de aprendizaje del estudiante por su conexión con la realidad, dado que con ello adquieren todo su sentido las competencias al ser aplicadas y contextualizadas. Esta orientación de las prácticas hacia las competencias requiere un cambio en el sistema de evaluación. En este trabajo proponemos un método de evaluación basado en rúbricas completado por distintos agentes y valorando diversos aspectos en la realización de la actividad. Este método facilitará tanto la evaluación de las competencias adquiridas como la autoevaluación del proceso de aprendizaje por parte del alumno.

**Palabras clave:** prácticas, evaluación, rúbricas.

**Códigos JEL:** A22, M10

---

## 1. INTRODUCCIÓN: LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

En el entorno actual, caracterizado por la complejidad, rapidez e imprevisibilidad de los cambios y por un mercado laboral cada vez más flexible, ya no es suficiente con poseer individuos con gran cantidad de conocimientos, sino que es necesario que estos individuos se formen en competencias que les permitan adaptarse a un entorno laboral cambiante.

Asimismo, la llamada sociedad del conocimiento añade otro elemento esencial a tener en cuenta en el aprendizaje, esto es, la generación de gran cantidad de información, su rápida obsolescencia y la dudosa utilidad de toda ella. El individuo ha de ser capaz de manejar el exceso de información, seleccionando la relevante y poniendo en juego otros tipos de inteligencias como la emocional, que van más allá de la meramente cognitiva (Cano, 2008).

En este entorno, la competencia de una persona ha dejado de medirse en base a lo que sabe para pasar a medirse a través de su capacidad para adecuarse a los cambios del entorno (Bolívar, 2009), adquiriendo especial relevancia la formación integral y el aprendizaje a lo largo de toda la vida de la persona (life long learning).

Por su función orientadora de los procesos de aprendizaje, la evaluación es uno de los principales elementos del proceso formativo. En este sentido, la evaluación no sólo es credencial de que el alumno ha adquirido las competencias necesarias para el desarrollo de la profesión, sino que es parte del proceso de adquisición al indicar de un modo continuo el nivel de consecución del aprendizaje deseado (Zabalza, 2003). La evaluación por competencias es una evaluación formativa y, por ello, con efectos positivos en la calidad del aprendizaje conseguido por los alumnos (Cebrián y otros, 2007).

En las nuevas titulaciones se ha producido un cambio en la orientación de las metodologías docentes enfocándolas hacia los resultados de aprendizaje del estudiante y, concretamente, a aquellos resultados expresados en términos de competencias. Estos cambios metodológicos exigen un cambio paralelo en los procesos evaluativos, de modo que favorezcan el desarrollo de las competencias específicas y transversales de cada titulación; sin embargo, no todas las titulaciones han previsto e implantado un sistema de evaluación por competencias (Cano, 2008).

La naturaleza compleja de las competencias y su inseparabilidad de la aplicación práctica en un contexto determinado, dificultan la selección de indicadores para su evaluación. Por la primera de estas características, la complejidad, se recomienda que para recoger correctamente el grado de adquisición de la competencia se utilicen diversidad de instrumentos y agentes (Cano, 2008; Bolívar, 2009).

De la segunda característica se extrae que las competencias no se pueden medir directamente sino que tienen que inferirse a partir del rendimiento observado en el estudiante colocado en una situación determinada durante un período de tiempo (Rychen y Salganik, 2006; Villardón, 2006; Delgado y Oliver, 2006).

Ken Bain (2007) refuerza estas ideas al resaltar que al ser el aprendizaje un proceso de desarrollo, no una mera consecución de resultados, la evaluación se debe orientar hacia la determinación de cuál es el nivel de desarrollo intelectual y personal de los estudiantes. El nivel de desarrollo de un estudiante es una ardua tarea difícilmente captable a través de pruebas que sólo pretenden la memorización de conceptos ya que con ellas no se puede determinar la capacidad de razonamiento, análisis y síntesis de los estudiantes, cómo es su nivel de comprensión y cómo lo aplican a la resolución de problemas. En este sentido, el profesor debe recoger tantas evidencias como sea posible ya que así tendrá más elementos para determinar el nivel de desarrollo del aprendizaje y podrá ayudar mejor a sus alumnos.

Este modo de evaluación contextualizada a través de situaciones relevantes en la vida real y problemas de naturaleza compleja se ha llamado “evaluación auténtica” (Torres y Perera, 2010; Díaz y otros, 2009; Gómez y otros, 2009; Archbald y Newman, 1988; Airasian, 2001).

Esta descripción de la evaluación es especialmente necesaria en la realización de prácticas en empresas en las que el alumno debe estar aplicando sus recursos cognitivos en la resolución de problemas reales contextualizados durante varios meses (Tejada, 2005; Mérida Serrano, 2006). Las actividades realizadas deberán evaluarse tanto en su resultado como a lo

largo de su proceso, por ello es aconsejable registrar diversos tipos de evidencias que permitan captar la evolución del aprendizaje (Padilla, 2002).

Por parte de los estudiantes, la evaluación también les debe ayudar a ellos a ser más conscientes de cuál es el nivel de adquisición de competencias que van alcanzando, qué puntos fuertes tienen y qué puntos débiles deben corregir (Boekaerts, Pintrich y Zeidner, 2000). Este aspecto de la evaluación pone su énfasis en la autoevaluación, en la reflexión del estudiante sobre su proceso de formación continua, lo que le permite autorregular dicho proceso hacia aquellos elementos más deficitarios (Díaz y otros, 2009).

Cano (2008) incluso hace referencia a la posibilidad de aplicar modelos de evaluación de 360 grados, donde se combina la autoevaluación con la evaluación del supervisor, la del tutor, la de los compañeros y, si procede, la de los usuarios que reciben las consecuencias de la actuación del estudiante en prácticas.

Sin embargo, en la evaluación por competencias no todo son aspectos positivos. Así, se han destacado como principales dificultades la mayor carga de trabajo y horas de dedicación por parte de los profesores, especialmente cuando el número de alumnos es elevado, el mayor nivel de exigencia respecto de la actividad docente, la dificultad de aplicar este tipo de evaluación a determinadas materias, la resistencia al cambio tanto por parte del profesor como por parte del alumno, las deficiencias formativas de los profesores, la falta de una organización adecuada que apoye este tipo de evaluación y la dificultad de coordinación en el caso de querer realizar actividades de evaluación de forma conjunta, y los riesgos de introducir una lógica meramente mercantilista o de hacer una aplicación superficial no real (Duta Verginica y otros, 2009; Mérida Serrano, 2006).

## **2. EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

### **2.1. LA UTILIZACIÓN DE RÚBRICAS EN LA EVALUACIÓN**

La evaluación por competencias, por su carácter continuo, debe partir de la definición de unos objetivos a conseguir en términos de competencias; seguidamente se definirán las actividades concretas y, finalmente, los métodos de evaluación más adecuados (Delgado y Oliver, 2006).

La utilización de rúbricas es coherente con este proceso, presentado unos criterios de evaluación asociados a cada objetivo competencial a alcanzar en la realización de cada actividad. Asimismo, las rúbricas o matrices de valoración son mecanismos adecuados para realizar una evaluación auténtica (Díaz y otros, 2009) y, por su flexibilidad, son especialmente útiles para valorar actividades relacionadas con la práctica profesional, como lo es la realización de prácticas en empresas. Es interesante señalar que, a pesar de la utilidad de las rúbricas, cualquier herramienta de evaluación provoca interferencias en los objetos de evaluación y, por tanto, no deben ser consideradas como una “fórmula mágica” de evaluación.

Las rúbricas son escalas de evaluación cuantitativas y/o cualitativas que valoran el desempeño del alumno a través de criterios preestablecidos de realización de la tarea (Mertler, 2001; Díaz y otros, 2009; Torres y otro, 2010). Pueden ser analíticas, cuando valoran las distintas partes de la tarea por separado, u holísticas cuando valoran la tarea de un modo

global. Se aconseja usar rúbricas analíticas en aquellos casos en los que la creatividad no es algo esencial siendo correcto sólo un conjunto reducido de posibles respuestas (Mertler, 2001).

Esta herramienta destaca por su versatilidad y cumple tanto la función de ser elemento de evaluación por parte del profesor, como de indicador de objetivos a alcanzar por parte del alumno y referente para su autoevaluación (Torres y otro, 2010).

Como principales ventajas del diseño y utilización de rúbricas se pueden destacar los siguientes aspectos (Cebrian y otros, 2007):

- Permite que el período de prácticas se centre en el proceso de aprendizaje del alumno, en el perfil profesional y en las competencias que debe adquirir, haciendo que dicho aprendizaje sea acorde a las necesidades personales, sociales y laborales.
- La descripción cualitativa de los distintos niveles de adquisición de competencias ayuda al profesor a determinar los criterios con los que va a medir y documentar la evolución del estudiante. De este modo, se reduce la subjetividad y se aumenta la estabilidad y coherencia de los objetivos de aprendizaje, siendo más fácil la coordinación entre los tutores y la comunicación de los criterios de evaluación al alumno.
- Como método de evaluación, suministra información sobre el progreso del estudiante haciendo posible la detección de divergencias entre los objetivos perseguidos y el desarrollo del estudiante, y el establecimiento de medidas correctivas que mejoren la calidad del aprendizaje.
- Motiva a los alumnos ya que estos conocen cuáles son los criterios con los que se va a evaluar su trabajo, favoreciendo así que se generen una expectativas reales de aprendizaje y que puedan planificar de un mejor modo las estrategias para alcanzarlos. Asimismo, facilita al estudiante la autoevaluación del trabajo realizado proporcionándole retroalimentación durante todo el período de prácticas sobre su grado de evolución en la adquisición de competencias. Esta claridad en los criterios de evaluación y posibilidad de autoevaluación promueve, en último término, la responsabilidad del estudiante en el nivel de desempeño realizado.

Se construyen a partir de la intersección de 2 dimensiones: los criterios o indicadores de los objetivos de aprendizaje y la definición cualitativa progresiva en base a la cual se valorará el nivel alcanzado por el alumno en cada indicador (Díaz y otros, 2009).

Para construir una rúbrica analítica se deben seguir los siguientes pasos (Mertler, 2001; Moskal, 2000):

1. Examinar los objetivos de aprendizaje que se van a perseguir con la tarea.
2. Identificar atributos observables que se desea que los alumnos muestren (características, habilidades o comportamientos) y los errores que no deben tener.
3. Identificar los modos para describir el punto máximo, el mínimo y la media en el desempeño.
4. Describir lo que se considera un excelente trabajo para cada aspecto valorado.
5. Describir el mínimo aceptado en la realización de un trabajo para cada aspecto valorado.

6. Completar la rúbrica describiendo el nivel intermedio entre el máximo y el mínimo para cada atributo. Si se desea, añadir más niveles intermedios.
7. Recoger muestras de trabajos de alumnos que ejemplifiquen cada nivel.
8. Revisar la rúbrica cuando sea necesario. La elaboración de las rúbricas no es algo estático sino que es un proceso en continuo movimiento y cambio (Szpyrka y Smith, 1995).

## 2.2. PROPUESTA DE RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Hasta el curso académico pasado, en la Diplomatura en Ciencias Empresariales de la Facultad de CC. Empresariales y Turismo de Ourense, se ofrecían las prácticas externas como una asignatura obligatoria de 4.5 créditos, equivalentes a 135 horas de duración, en el tercer curso.

La amplia demanda entre los estudiantes y la cultura académica favorable a la tutorización e impulso de las prácticas externas, han hecho que esta asignatura se mantenga en los nuevos grados. En este sentido, es de general aceptación el reconocimiento de la importancia del período de prácticas para la adquisición de las competencias del grado por su relación directa con la profesionalización de los estudios. Asimismo, también es de destacar la favorable acogida realizada por parte de las empresas locales a los alumnos en prácticas, involucrándose de lleno en su formación.

En el nuevo Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de CC. Empresariales y Turismo de Ourense, se ofrecen las prácticas externas en empresas como una asignatura optativa de 12 créditos ECTS en el 4º curso, admitiendo así el reconocimiento académico de estas prácticas como parte de los 36 créditos de optatividad. Este 4º curso se implantará en septiembre de 2012.

Está previsto que el procedimiento de realización, seguimiento y evaluación de las prácticas se mantenga igual en el nuevo grado, incorporando algunas mejoras sobre deficiencias que ya se han detectado en la diplomatura y que se han podido empezar a aplicar en su último año de existencia. Debido al cambio en la titulación, todavía no se han podido obtener resultados formalizados sobre la aplicación de las mejoras propuestas, aunque, todos los grupos de interés han visto positivo el sentido de los cambios propuestos. A continuación se describe este procedimiento mejorado y la propuesta de evaluación por competencias que supondría su aplicación.

Para la coordinación y seguimiento de las prácticas que realizan los alumnos en las empresas, se han venido estableciendo una serie de reuniones obligatorias. La primera consiste en una reunión informativa y de coordinación. Está programado que se realice antes de empezar las prácticas y en ella se informa tanto sobre aspectos procedimentales, como académicos y comportamentales. Dentro de los aspectos procedimentales se indica la documentación a presentar, la duración de las prácticas, los períodos aconsejables de preparación y duración, etc. Los aspectos académicos hacen referencia a la tutorización, a las exigencias de desempeño en la realización de las actividades y a la muestra de las rúbricas que se van a emplear en la evaluación de cada actividad. Por último, dentro de los elementos comportamentales se indica a los alumnos el modo de presentarse en la empresa, ante los tutores externo y académico, y ante el tribunal evaluador, insistiendo especialmente en la labor

de los tutores como orientadores y facilitadores del aprendizaje. Esta información queda accesible a los alumnos a través de la plataforma de teledocencia de la Universidad.

Las siguientes reuniones se llevan a cabo con los tutores externo y académico. Se fijan según las necesidades que vaya presentando el alumno, si bien, se aconseja que, como mínimo, se realicen dos, una en la primera mitad del período de prácticas, que tendrá finalidad orientadora, y otra hacia el final, enfocada hacia la revisión y preparación de la evaluación.

Siguiendo los consejos mencionados por Wamba y otros (2006), se considera importante plantear a los alumnos las siguientes preguntas de reflexión para ayudarles a aprovechar la estancia en prácticas:

- Respeto de las instalaciones:
  - ¿Cómo son las instalaciones de la empresa? ¿El tamaño es adecuado? ¿Y la localización?
  - ¿Cómo están dotadas? ¿Son flexibles?
  - ¿Existen zonas de usos específicos? ¿Cuál es la frecuencia de uso de estas zonas?
- Respeto de los documentos organizativos:
  - ¿Qué documentos se elaboran? ¿Quién los elabora y con qué frecuencia?
  - ¿Quién los consulta y para qué?
  - ¿Los consideran útiles?
- Respeto de las actividades empresariales:
  - ¿Qué actividades se realizan?
  - ¿Quién las organiza? ¿Cómo se establecen las prioridades?
  - ¿Quién las realiza? ¿Hay grupos de trabajo? Si los hay, ¿cómo se organizan?
  - ¿Cómo se resuelven los conflictos?
  - ¿Cómo se evalúa el desempeño? ¿Cómo se actúa frente a las desviaciones respecto de los objetivos?
- Respeto a su participación en la actividad empresarial:
  - ¿En qué actividades ha participado?
  - ¿Cuál ha sido su grado de autonomía y el nivel de responsabilidad asumido?
  - ¿Qué iniciativas ha planteado o desarrollado? ¿Cuáles han sido sus aportaciones?

Como ya se ha comentado, la evaluación de las prácticas externas acorde con los planteamientos de la Convergencia Europea, debe configurarse de modo que permita su función formativa y el desarrollo de competencias. Si en otras materias esta tarea ya es importante, en el caso de las prácticas externas lo es todavía más debido a que no sólo se trata de garantizar la construcción del conocimiento sobre la práctica y supervisar las tareas realizadas, sino que se debe orientar al alumno para que desarrolle en un escenario profesional las competencias trabajadas en la titulación (Cebrián y otros, 2007).

La lejanía espacial y temporal entre el alumno que desarrolla las prácticas y el tutor académico hacen especialmente difícil y por ello crítico, la definición de un mecanismo de evaluación que permita captar el nivel de desarrollo de competencias que va alcanzando el estudiante.

Los sistemas tradicionales de evaluación que existían en la Facultad se basaban en puntuaciones asignadas por los tribunales con total libertad, sin atender a informes de la empresa o del tutor académico. Estos sistemas, si bien eran muy ágiles y, supuestamente, imparciales, han venido demostrando que presentaban limitaciones de aconsejable mejora.

En primer lugar, la necesidad de formar varios tribunales incorporaba falta de unanimidad en los criterios de evaluación, lo que generaba arbitrariedad, enorme heterogeneidad en las escalas utilizadas y un elevado componente subjetivo en las calificaciones; diferentes tutores y diferentes tribunales con escasa coordinación pueden derivar en diferencias poco justificables en las puntuaciones. Esta deficiencia se detectó en los últimos años tras conversaciones con los representantes de alumnos que hicieron explícito el malestar subyacente ante esta situación.

En segundo lugar, en la mayor parte de los casos la valoración del tutor no iba más allá de un visto bueno a la memoria que realizaba el alumno, haciendo que las calificaciones dependiesen finalmente de la exposición de dicha memoria ante el tribunal y de la calificación de éste. Dada la brevedad de la memoria y de la exposición no siempre era un reflejo del buen desempeño de las actividades realizadas, sino más bien de las capacidades expositivas del alumno.

En tercer lugar, los alumnos desconocían los criterios de evaluación, impidiendo así que orientasen la realización de la actividad y su función autoevaluada. En último término, esto sólo favorecía la búsqueda del aprobado sin motivar hacia el buen desempeño de la tarea ni hacia la asunción de responsabilidades.

En definitiva, se echaba en falta una evaluación sistemática de las competencias que el alumno estaba adquiriendo y su proceso de aprendizaje. La evaluación quedaba restringida a la mera certificación de la realización de la actividad, sin contribuir a la formación del alumno ni a su preparación como profesional.

Con la finalidad de superar estas limitaciones y dado que las rúbricas se ha señalado como un medio muy adecuado para objetivar los criterios de evaluación y su comunicación al estudiante, se ha ido construyendo el modo de evaluación basado en rúbricas que exponemos a continuación.

Este sistema de evaluación está compuesto por un conjunto de rúbricas analíticas que recogen diversos aspectos de la tarea realizada y con el que se pretende la adquisición de las competencias genéricas y específicas propuestas en el grado. Dicha evaluación está compuesta por las siguientes partes:

- Autoevaluación realizada por el propio estudiante a través de un informe final o memoria de prácticas externas y de un cuestionario en el que valorará las tareas y funciones realizadas durante el periodo de prácticas y la adquisición de competencias durante dicho periodo de aprendizaje. Este cuestionario ya existía, si bien, sólo se almacenaba sin analizar los resultados que los estudiantes estaban obteniendo en las diversas empresas.
- Evaluación del tutor de empresa durante la realización de las prácticas. El tutor de empresa cubrirá una hoja de evaluación sobre el nivel de aprendizaje del alumno, incluyendo, si considera oportuno, observaciones al respecto. Esta hoja ya estaba plenamente implantada, sin embargo no se utilizaba en la valoración

final del alumno sino que simplemente servía de filtro o comprobación de que el alumno había tenido un comportamiento adecuado en la empresa.

- Evaluación del tutor académico mediante la valoración de la memoria de prácticas, del informe del tutor de empresa y del modo en el que el alumno haya desarrollado todo el período de prácticas. Esta parte de la evaluación no existía, pero se decidió añadir debido a las manifestaciones de algunos tutores sobre la falta de cumplimiento de algunos alumnos en aspectos como la asistencia a las visitas programadas, los plazos especificados para presentar los documentos o el contenido y corrección de dichos documentos. Estos elementos, aunque por sí solos no indican un mal desempeño del alumno en la estancia de prácticas, sí están asociados a comportamientos esenciales en el mundo laboral, es decir, a competencias relacionadas con el “saber ser”, y por tanto, se consideró necesaria su inclusión como parte de la evaluación.
- Evaluación por parte del tribunal, valorando la memoria de prácticas, su exposición y su estancia en la empresa. En esta parte de la evaluación se incorporaron rúbricas comunes a utilizar por todos los tribunales, que además, habían sido publicadas a los alumnos. El porcentaje asignado a esta calificación se redujo del 100% al 30% para permitir incorporar en la nota final los otros elementos de evaluación descritos anteriormente.

Las rúbricas confeccionadas para los tutores y para el tribunal se han formulado a través de tablas de valoración (tablas 1 a 5); en algunos criterios la escala de valoración es dicotómica debido a que no procede valorar más allá de un “si-no” o “lo hizo-no lo hizo”. La puntuación final de cada tabla se obtiene mediante suma o media de las puntuaciones alcanzadas en los criterios valorados.

Para elaborar la rúbrica que debía rellenar el tutor de la empresa (tabla 1), se partió del cuestionario existente ya que las empresas mostraban su aprobación. La única mejora que se introdujo fue la agrupación de las preguntas por temática en 5 ítems: la actitud del alumno durante la estancia en prácticas (20%), la corrección y diligencia en la realización de las tareas encomendadas (30%), la capacidad de adaptación y búsqueda de mejoras (10%), el trabajo en equipo (20%) y su capacidad de relacionarse (20%). Se han valorado menos los elementos indicadores de la propuesta de mejoras pues, debido a la brevedad de la estancia en prácticas, en la mayor parte de los casos puede ser difícil para el alumno conseguir este aspecto. En contrapartida, se ha puntuado más el segundo indicador relativo a la corrección en la realización del trabajo, motivando así la responsabilidad y la apertura del alumno hacia la adquisición de nuevos conocimientos en la empresa.

La puntuación total de este apartado se ha obtenido con medias simples de cada ítem y, a continuación, calculando una media ponderada de estas cinco puntuaciones utilizando como pesos los porcentajes señalados. Se ha optado por el cálculo a través de medias para mantener el sistema de cálculo utilizado hasta el momento.



**Tabla 1: Rúbrica para el tutor de la empresa**

<b>CRITERIOS A VALORAR EN LA EMPRESA (60%)</b>								
<i>Escala 1 a 5: 1=no se produce - 2=se produce en pocas ocasiones - 3=se produce en la mitad de las ocasiones - 4=se produce frecuentemente - 5=se produce siempre o casi siempre.</i>								
<b>ÍTEMS A EVALUAR</b>	<b>INDICADORES O CRITERIOS</b>	<b>NOTA</b>					<b>suma</b>	<b>media</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
1) Actitud del alumno en la empresa	Asistencia puntual							
	Asimilación de órdenes recibidas. Responsabilidad.							
	Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.							
2) Corrección y diligencia en el trabajo	Corrección en el trabajo personal y en las tareas asignadas.							
	Actitud sistemática de cuidado y precisión en el trabajo Realización a tiempo de las tareas encomendadas							
	Utilización correcta de la tecnología técnico-profesional							
3) Adaptación y búsqueda de mejoras	Iniciativa personal y espíritu emprendedor Capacidad de contar con los imprevistos y resolución de problemas							
	Interés por la adquisición de información fiable para el desarrollo de las tareas							
4) Trabajo en equipo	Tolerancia de las opiniones de los demás. Cumplimiento de las órdenes concretas encargadas dentro del equipo de trabajo							
	Predisposición para intercambio de información con compañeros Habilidades en relaciones interpersonales							
5) Capacidad de relacionarse	Expresión correcta al informar de la tarea realizada Capacidad de comunicarse efectivamente							
	<b>TOTAL = media ponderada de las medias obtenidas en cada uno de los 5 ítems = (media ítem 1) *1.2/5 + (media ítem 2)* 1.8/5 + (media ítem 3)*0.6/5 + (media ítem 4)*1.2/5 + (media ítem 5)*1.2/5</b>							

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente elemento de evaluación es la rúbrica para el tutor académico (tabla 2). Como ya se ha comentado, con esta rúbrica se pretenden subsanar deficiencias detectadas en el comportamiento de los alumnos respecto de la parte académica de las prácticas, al tiempo que recoger una puntuación de las competencias asociadas al “saber ser”.

Los tres elementos esenciales de esta rúbrica hacen referencia al convenio, a las visitas acordadas con el tutor y a la documentación asociada a las prácticas. En todos estos ítems se ha incluido el valor 0 equivalente a no cumplir con el ítem correspondiente. Asimismo, el incumplimiento implica un suspenso en la asignatura, ya que impide la correcta formalización de la estancia en prácticas así como su seguimiento. La puntuación total se obtiene como suma de los tres ítems, ya que todos ellos son necesarios para completar el procedimiento.

Tabla 2: Rúbrica para el tutor académico

<b>CRITERIOS A VALORAR EN LAS TUTORÍAS (10%)</b>							
<i>Escala 0 a 2: 0=no se produce – 1=se produce tras varios avisos – 2=se produce en tiempo y forma.</i>							
<i>Escala 0 a 4: 0=no se produce - 1=se produce en pocas ocasiones – 2=se produce en la mitad de las ocasiones – 3=se produce frecuentemente – 4=se produce siempre o casi siempre.</i>							
ITEMS A EVALUAR	INDICADORES O CRITERIOS	NOTA					suma
		0	1	2	3	4	
1) Cumplimiento y firma de convenio	Se preocupa por facilitar datos al tutor/a para elaboración de convenio. Devuelve convenio firmado a la facultad (“no” → suspenso(0)).						
2) Cumplimiento de visitas acordadas	Avisa al tutor/a que no podrá asistir a una de las visitas programadas. Asiste a las visitas programadas (“no” → suspenso(0)).						
3) Actitud y cumplimiento de documentación	Trae memoria y formularios cubiertos en las visitas (nunca → suspenso(0)). Avisa al tutor/a de las incidencias que tuvo. Justifica las soluciones propuestas y las adoptadas. Es capaz de explicar o resumir su entrada y vivencia en la empresa.						
<b>TOTAL (suma de las puntuaciones obtenidas en los 3 ítems)</b>							

Fuente: Elaboración propia.

Las tablas 3 y 4 recogen las rúbricas a utilizar por el tribunal para valorar la memoria de prácticas y la exposición, respectivamente. La primera de ellas, se ha basado en la propuesta de Sánchez (2008) debido a su validez contrastada y a la semejanza de lo que se venía exigiendo en las memorias de nuestra titulación. La segunda, relativa a la exposición, se ha elaborado a partir de diversas propuestas de rúbricas de exposiciones, coincidiendo básicamente en valorar la actitud del alumno, la corrección oral, expresiva y temporal, y la adecuación y profundidad de los contenidos defendidos.

Tabla 3: Rúbrica para el tribunal

<b>CRITERIOS A VALORAR EN LA MEMORIA DE LAS PRÁCTICAS (20%)</b>							
<i>Escala 0 a 4: 0=no se cumple con el requisito - 1=se cumple escasamente – 2=se cumple al 50% – 3=se cumple bastante bien – 4=se cumple el requisito completamente.</i>							
ITEMS A EVALUAR	INDICADORES O CRITERIOS	NOTA					suma
		0	1	2	3	4	
1) Presentación	Trabajo estructurado en apartados. Trabajo bien presentado.						
2) Extensión	El trabajo presenta la extensión recomendada (entre las 5-10 hojas).						
3) Resumen – conclusiones	El trabajo tiene un apartado de resumen, reflexiones y conclusiones.						
4) Expresión escrita y ortografía	Sin faltas de ortografía y con buena redacción.						
5) Detalles tareas desarrolladas	Se aportan muchos detalles sobre las tareas desarrolladas y se explican claramente.						
<b>TOTAL (suma de las puntuaciones obtenidas en los 5 ítems)</b>							

Fuente: Elaboración a partir de Sánchez (2008).

**Tabla 4: Rúbrica para el tribunal**

<b>CRITERIOS A VALORAR EN LAS EXPOSICIONES DE LAS MEMORIAS (10%)</b>						
<i>Escala 0 a 2: 0=no se produce – 1=se produce escasamente – 2=se produce correctamente.</i>						
<i>Escala 0 a 1: 0=no se produce o se hace muy deficientemente - 1=se produce correctamente.</i>						
ITEMS A EVALUAR	INDICADORES O CRITERIOS		NOTA			
			0	1	2	suma
1) Actitud y modo de presentación	Preparación presentación-2ptos	Sigue un guión claro, concreto y con línea discursiva. Manifiesta una preparación previa y reflexionada.				0
	Presentación audiovisual-1pto	Utiliza medios audiovisuales correctamente (presentación en Power Point) El uso de los medios audiovisuales facilita el seguimiento de la exposición				
	Entusiasmo y soltura en la exposición-1pto	Actitud positiva, decida y que transmite entusiasmo				
2) Corrección en requisitos técnicos	Ajustarse al tiempo concedido-1pto	Se ajusta al tiempo establecido (10 minutos).				0
	Expresión oral-1pto	Utiliza el lenguaje correctamente con un léxico apropiado.				
3) Contenidos	Capacidad de síntesis y orden-1pto	Exposición equilibrada y sintética.				0
	Aporta detalles de las prácticas y tareas realizadas -1pto	Descripción detallada de las principales tareas. Aporta documentos o ejemplos de las tareas básicas desarrolladas.				
	Reflexiona sobre los procedimientos de la empresa-1pto	Realiza recomendaciones y propuestas de mejora fundamentadas sobre las tareas que ha realizado. Busca la aplicación de métodos y herramientas aprendidos en las materias cursadas.				
	Iniciativa-1pto	Realiza propuestas de mejora o la aplicación de nuevos métodos y herramientas.				
<b>Total (suma de las puntuaciones obtenidas en los 3 ítems)</b>						<b>0</b>

Fuente: Elaboración propia.

En ambos casos se ha optado por calcular la puntuación total como suma de todos los indicadores para facilitar el cálculo en el momento del examen, favoreciendo así la agilidad en la obtención de las calificaciones finales y la posibilidad de realizar una reunión final entre tribunales que permita la homogenización de calificaciones.

La combinación de las puntuaciones obtenidas en las cuatro primeras tablas de valoración se combina en una quinta tabla para obtener la puntuación final del alumno (tabla 5). Se consideró que la valoración de la empresa debía tener una mayor importancia dado que es aquí en dónde el alumno tiene que demostrar lo aprendido durante la carrera. Para motivar al alumno en las tareas a realizar se acordó fijar el porcentaje de esta parte en un 60%. El 40% restante estará determinado por el tutor académico y por el tribunal, asegurando así la variedad de fuentes de información que aconseja la literatura para conseguir una evaluación por competencias. Este 40% se reparte entre un 10% por la relación con el tutor, un 20% por la

realización de la memoria y un 10% por la exposición, estos dos últimos aspectos a puntuar por el tribunal.

**Tabla 5: Tabla suma de las puntuaciones obtenidas en las rúbricas**

TABLA RESUMEN DE TODAS LAS EVALUACIONES		Máximos		NOTA	
Tipología	Descripción: INDICADORES O CRITERIOS	%	%Σ	%	%Σ
1. ESTANCIA DE PRÁCTICAS – CRITERIOS A VALORAR POR LA EMPRESA	1) Actitud del alumno en la empresa (media de puntuaciones).	12		0	
	2) Corrección y diligencia en el trabajo (media de puntuaciones).	18		0	
	3) Adaptación y búsqueda de mejoras (media de puntuaciones).	6		0	
	4) Trabajo en grupo (media de puntuaciones).	12		0	
	5) Capacidad de relacionarse (media de puntuaciones).	12	60	0	0
2. RELACIÓN CON TUTOR/A	1) Seguimiento, cumplimiento y firma de convenio.	2		0	
	2) Cumplimiento de visitas acordadas.	4		0	
	3) Comentarios alumno sobre su adaptación a la empresa, actitud ante las prácticas e incidencias.	4	10	0	0
3. ELABORACIÓN DE LA MEMORIA	1) Presentación.	4		0	
	2) Extensión.	4		0	
	3) Resumen – conclusiones.	4		0	
	4) Expresión escrita y ortografía.	4		0	
	5) Detalles tareas desarrolladas.	4	20	0	0
4. DEFENSA MEMORIA	1) Actitud y modo de presentación.	4		0	
	2) Corrección en requisitos técnicos.	2		0	
	3) Contenidos.	4	10	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>100</b>		<b>0.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Las hojas de valoración se elaboraron en papel y en un archivo de Excel en el que sólo es necesario rellenar unas pocas celdas para que automáticamente se recalculase la nota del estudiante.

Las causas en las que el alumno no superará la materia aparecen reflejadas en los indicadores de las rúbricas, en concreto en la evaluación del tutor. Además, el alumno también podrá suspender la materia en el caso de que no se presente en la empresa en la fecha acordada sin motivo justificado o, aún realizando la estancia, cuando el cálculo total de las puntuaciones quede por debajo de 5 puntos sobre 10. De modo esquemático, serán motivos de suspenso los siguientes:

- No devuelve el convenio firmado a la facultad.
- No asiste a las visitas programadas sin causa justificada.
- No elabora la memoria y/o no cubre los formularios correspondientes.
- No se presenta en la empresa en el día y hora acordados.
- La calificación total queda por debajo de 5 puntos sobre 10.

El “no presentado” queda únicamente reservado a alumnos que, cumpliendo con todos los requisitos, no defiendan oralmente ante tribunal la memoria de prácticas realizada.

### 2.3. PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LAS PRÁCTICAS EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Una novedad en el nuevo Grado en Administración y Dirección de Empresas frente a la titulación anterior es la necesidad de asociar herramientas de evaluación con la consecución de unas competencias predefinidas,

Las competencias asociadas a las prácticas externas en empresas que se establecen en la memoria del mencionado Grado se recogen en la tabla 6. Si bien, de un modo resumido, se puede decir que los principales objetivos de las prácticas en empresas son los siguientes:

1. Acercar a los estudiantes a la realidad empresarial concreta, conociendo una empresa en particular y el funcionamiento de las diversas áreas en ella.
2. Participar en la actividad empresarial desarrollada.
3. Reflexionar en torno a las situaciones vividas en las distintas tareas en las que los estudiantes han participado y proponer medidas para su mejora en todos los niveles.
4. Contrastar y valorar las interrelaciones entre las problemáticas que se derivan en las empresas y la teoría recibida para su solución.
5. Analizar y valorar críticamente las prácticas.

**Tabla 6: Competencias a adquirir con las prácticas externas del Grado en ADE**

---

2.1 Identificar la generalidad de los problemas económicos que se plantean en las empresas, y saber utilizar los principales instrumentos existentes para su resolución.
2.2 Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.
2.3 Tomar decisiones estratégicas utilizando diferentes tipos de modelos empresariales.
2.4 Solucionar de manera efectiva problemas y tomar decisiones utilizando métodos cuantitativos y cualitativos apropiados, incluyendo entre ellos la identificación, formulación y solución de los problemas empresariales.
2.5 Movilidad y adaptabilidad a entornos y situaciones diferentes.
3.2 Capacidad de análisis y síntesis.
3.3 Pensamiento crítico y autocrítico.
3.4 Habilidades relacionadas con el uso de aplicaciones informáticas utilizadas en la gestión empresarial.
4.1 Habilidades de comunicación oral y escrita.
4.2 Habilidades de comunicación a través de Internet y, manejo de herramientas multimedia para la comunicación a distancia.
4.4 Comunicarse con fluidez en su entorno incluyendo competencias interpersonales de escucha activa, negociación, persuasión y presentación.
4.5 Capacidad de desempeño efectivo dentro de un equipo de trabajo.

---

- 
- 4.7 Redactar proyectos de gestión global o de áreas funcionales de la empresa.
- 5.1 Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- 6.1 Gestión personal efectiva en términos de tiempo, planificación y comportamiento, motivación e iniciativa tanto individual como empresarial.
- 6.2 Capacidad de liderazgo, incluyendo empatía con el resto de personas.
- 6.3 Responsabilidad y capacidad para asumir compromisos.
- 6.4 Compromiso ético en el trabajo.
- 6.5 Motivación por la calidad y la mejora continua.
- 

Fuente: Elaboración a partir de la memoria del Grado en ADE.

Las competencias 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5 son competencias específicas. Las 3.2, 3.3, 4.1, 4.2, 4.4, 4.5, 5.1, 6.1, 6.2, 6.3 y 6.4 son transversales.

Atendiendo a los ítems propuestos en las rúbricas de evaluación y a su significado, correspondería la siguiente asociación entre ítems y competencias (tabla 7):

**Tabla 7: Evaluación de competencias en las prácticas**

RÚBRICA	ÍTEMS RECOGIDOS EN LAS RÚBRICAS	COMPETENCIAS ASOCIADAS
1. ESTANCIA DE PRÁCTICAS – CRITERIOS A VALORAR POR LA EMPRESA	1) Actitud del alumno en la empresa.	5.1, 6.1, 6.3
	2) Corrección y diligencia en el trabajo.	6.4, 6.5, 3.4, 4.7
	3) Adaptación y búsqueda de mejoras.	2.1, 2.3, 2.4, 3.3, 6.5
	4) Trabajo en grupo.	4.5
	5) Capacidad de relacionarse.	2.5, 4.4, 6.2
2. RELACIÓN CON TUTOR/A	1) Seguimiento, cumplimiento y firma de convenio.	6.3, 6.4
	2) Cumplimiento de visitas acordadas.	6.4, 6.3
	3) Comentarios alumno sobre su adaptación a la empresa, actitud ante las prácticas e incidencias.	4.2
3. ELABORACIÓN DE LA MEMORIA	1) Presentación.	2.1
	2) Extensión.	3.2
	3) Resumen – conclusiones.	2.2
	4) Expresión escrita y ortografía.	4.1
	5) Detalles tareas desarrolladas.	4.7
4. DEFENSA MEMORIA	1) Actitud y modo de presentación.	4.4
	2) Corrección en requisitos técnicos.	4.1
	3) Contenidos.	3.3

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, en cada una de las rúbricas se evaluarían las siguientes competencias tal como aparecen en la tabla 8. Como se puede observar, las partes de la evaluación a las que se le ha asignado un mayor porcentaje también son aquellas en las que se evalúan una mayor cantidad de competencias. De este modo, la rúbrica de la empresa valora la mayor parte de las competencias, quedando sólo una pequeña parte de ellas recogidas en el resto de herramientas de evaluación.

Tabla 8: Evaluación de competencias en cada rúbrica

COMPETENCIAS	RÚBRICA EMPRESA	RÚBRICA TUTORÍAS	RÚBRICA MEMORIA	RÚBRICA EXPOSICIÓN
2.1 Identificar la generalidad de los problemas económicos que se plantean en las empresas, y saber utilizar los principales instrumentos existentes para su resolución.	✓		✓	
2.2 Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.			✓	
2.3 Tomar decisiones estratégicas utilizando diferentes tipos de modelos empresariales.	✓			
2.4 Solucionar de manera efectiva problemas y tomar decisiones utilizando métodos cuantitativos y cualitativos apropiados, incluyendo entre ellos la identificación, formulación y solución de los problemas empresariales.	✓			
2.5 Movilidad y adaptabilidad a entornos y situaciones diferentes.	✓			
3.2 Capacidad de análisis y síntesis.			✓	
3.3 Pensamiento crítico y autocrítico.	✓		✓	✓
3.4 Habilidades relacionadas con el uso de aplicaciones informáticas utilizadas en la gestión empresarial.	✓			
4.1 Habilidades de comunicación oral y escrita.				✓
4.2 Habilidades de comunicación a través de Internet y, manejo de herramientas multimedia para la comunicación a distancia.		✓		
4.4 Comunicarse con fluidez en su entorno incluyendo competencias interpersonales de escucha activa, negociación, persuasión y presentación.	✓			✓
4.5 Capacidad de desempeño efectivo dentro de un equipo de trabajo.	✓			
4.7 Redactar proyectos de gestión global o de áreas funcionales de la empresa.	✓		✓	
5.1 Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.	✓			
6.1 Gestión personal efectiva en términos de tiempo, planificación y comportamiento, motivación e iniciativa tanto individual como empresarial.	✓			
6.2 Capacidad de liderazgo, incluyendo empatía con el resto de personas.	✓			
6.3 Responsabilidad y capacidad para asumir compromisos.	✓	✓		
6.4 Compromiso ético en el trabajo.	✓	✓		
6.5 Motivación por la calidad y la mejora continua.	✓			

Fuente: Elaboración propia.

El proceso de aprendizaje resultante de este modo de evaluación es acorde con el propuesto por Delgado y Oliver (2006) y posee las siguientes fases:

1. Definición de objetivos a conseguir en términos de competencias
2. Especificación de las actividades a realizar: estancia en prácticas, tutorizaciones, realización de la memoria y su defensa pública. Las tutorizaciones servirán de retroalimentación y orientación en la realización de las actividades.
3. Evaluación mediante rúbricas de las actividades propuestas.
4. Obtención de resultados que, en caso de no ser suficientes, llevarán al análisis de las causas que los provocaron y, de ser oportuno, a la repetición de las actividades propuestas.

### 3. RESULTADOS Y DIFICULTADES DE LA IMPLANTACIÓN

La realización de prácticas en empresas es una actividad de enorme interés en la titulación de Administración y Dirección de Empresas ya que permite aprovechar la oportunidad de disponer de situaciones reales para establecer una conexión entre las reflexiones en el aula y la práctica. En este sentido, los alumnos pueden reforzar de los conocimientos, capacidades y herramientas adquiridas en el aula y validar su interés y utilidad.

Con la aplicación de estas rúbricas se pretenden conseguir tanto mejoras en el método de evaluación de las prácticas, como resultados positivos en los estudiantes y en los tutores y tribunales.

Respecto del proceso de evaluación se conseguirá que sea de mayor calidad ya que desempeñará sus dos principales funciones, certificadora y formativa. Además, se consigue una mayor homogeneidad en los criterios de evaluación y, al valorar diversos aspectos por parte de diferentes agentes, la puntuación será más objetiva y recogerá mejor la adquisición de competencias.

En lo que se refiere a los tutores y tribunales, les aportará claridad en los aspectos a valorar, ayudándoles en la objetividad de las puntuaciones y en su justificación. Los tutores podrán realizar más fácilmente un seguimiento personalizado de cada alumno y orientarles en los aspectos en los que deben mejorar. Asimismo, al obtenerse puntuaciones de diversas fuentes es posible que cada una puntúe aquellos elementos que le son más cercanos, facilitando la asignación de calificaciones.

En cuanto a los estudiantes, se aumentará su autonomía y motivación, ya que serán conscientes de los aspectos que se les van a puntuar y tendrán una orientación de lo que se considera una buena realización de las prácticas. Las competencias estarán claramente planteadas desde el inicio de las prácticas y serán conocedores de ellas y del nivel de adquisición que vayan logrando a lo largo de la realización de las prácticas.

De modo general, se puede decir que la utilización de rúbricas permite crear un entorno compartido en el que la realización de las prácticas será más satisfactoria para estudiantes y tutores, por la claridad de los objetivos a conseguir y del modo de conseguirlos. La mejor comunicación entre el estudiante y el tutor facilitará la orientación del alumno y creará un ambiente favorable para el aprendizaje.



Finalmente, en lo que se refiere a la implantación del método de evaluación, es destacar que, aunque todavía está en sus inicios, se ha detectado una enorme resistencia, tanto por parte de los estudiantes como de los docentes. Por su parte, los estudiantes han mostrado una desorientación inicial, centrándose más en la presentación que en los contenidos y competencias evaluadas; también han tendido más a centrarse en lo anecdótico que en la descripción de los sucesos y actividades normales a desarrollar. Esta dificultad inicial fue fácilmente superada con la orientación de los tutores.

En el caso de los docentes, la resistencia procedió de un cambio en la mentalidad de la evaluación: el tener que evaluar aspectos concretos y orientar a los alumnos en el proceso de aprendizaje a través de unas guías predefinidas supuso el rechazo de la mayor parte de los profesores. Los argumentos para esta reticencia se basaron en la desestimulación de la creatividad y en la excesiva rigidez del método difícilmente aplicable a una actividad con enormes diferencias entre estudiantes.

Debido a estas dificultades, la implantación del método de evaluación ha sido muy puntual en este curso académico no pudiendo extraerse conclusiones significativas sobre los beneficios, justificados a través de la literatura científica. Esta reticencia podría explicarse a través de su asociación a un cambio en la cultura organizacional; en este sentido, será necesario un proceso de comunicación inicial y una implantación progresiva, difícilmente alcanzables en un solo curso académico.

## REFERENCIAS

- Airasian, P. (2001). "The classroom as an assessment environment", *Classroom Assessment: Concepts and Applications*, McGraw Hill, Boston cap. 1, pgs. 1-26.
- Archbald, D. A., F. M. Newman (1988). *Beyond Standardized Testing: Assessing Authentic Academic Achievement in the Secondary School*, National Association of Secondary School Principals, University of Wisconsin-Madison.
- Bain, K. (2007). *O que Fan os Melhores Professores Universitarios*, Colección Formación e Innovación Educativa na Universidade, Universidade de Vigo.
- Boekaerts, M., P. Pintrich, y M. Zeidner (eds.) (2000). *Handbook of self-regulation*, Nueva York: Academic Press.
- Bolivar, A. (2009). *Diseñar e avaliar por competencias na universidade O EEES como reto*, Colección Formación e Innovación Educativa na Universidade. Universidade de Vigo.
- Cano García, M. E. (2008). "La evaluación por competencias en la educación superior", *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*.  
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>
- Cebrián de la Serna, M., M. Raposo Rivas y J. A. Accino Domínguez (2007). "E-portafolio en el Practicum: un modelo de rúbrica". *Comunicación y pedagogía: Nuevas tecnologías y recursos didácticos*, **218**: 8-14.  
[http://agorasur.es/publico/documentos/2007\\_eRubrica.doc](http://agorasur.es/publico/documentos/2007_eRubrica.doc)

- Delgado, A.M. y R. Oliver (2006). “La evaluación continua en un nuevo escenario docente”, *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, **3(1)**.  
[http://www.uoc.edu/rusc/3/1/dt/esp/delgado\\_oliver.pdf](http://www.uoc.edu/rusc/3/1/dt/esp/delgado_oliver.pdf).
- Díaz Barriga, F., A. Bustos, G. Hernández, y M. A. Rigo (2009). “Evaluación auténtica de competencias docentes: Una experiencia de construcción de sistemas de rúbricas en un entorno virtual”, *Proyecto P.A.P.I.M.E. PE-303207*.  
<http://giddetunam.org>
- Duta Verginica, N., P. Compañó Fernández, J. Cárdenas Tapia y K. Urriola López, K. (2009). “Aspectos positivos y negativos en la experiencia de evaluación por competencias de los docentes universitarios”, *VII Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria*.  
<http://tecnologiaedu.us.es/mec2011/htm/mas/5/51/3.pdf>
- Gómez Patiño, R.G., V. Tablas López y M. A. López López (2009). “La evaluación con rúbricas en el desempeño por competencias profesionales”, *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*.  
<http://www.comie.org.mx/swgc/v2/sitio/sitio.php>
- Mérida Serrano, R. (2006). “La convergencia europea y la formación universitaria en competencias para la docencia en Educación Infantil”, *Revista de Educación*, **341**: 663-686.  
[http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341\\_27.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_27.pdf)
- Mertler, C. A. (2001). “Designing scoring rubrics for your classroom”, *Practical Assessment, Research & Evaluation*, **7(25)**.  
<http://PAREonline.net/getvn.asp?v=7&n=25>
- Moskal, B.M. (2000). “Scoring rubrics: what, when and how?”, *Practical Assessment, Research & Evaluation*, **7(3)**.  
<http://PAREonline.net/getvn.asp?v=7&n=3>
- Padilla, M.T. (2002). *Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa*. Editorial CCS, Madrid.
- Rychen, D.S. y L. H. Salganik (Eds.) (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Ediciones Aljibe, Málaga.
- Sánchez, M.V. (2008). “Evaluación del prácticum en base a competencias”, *Encuentros sobre Calidad en la Educación Superior*, Vigo.  
[http://webs.uvigo.es/vicprof/index.php?option=com\\_content&task=view&id=665&Itemid=259](http://webs.uvigo.es/vicprof/index.php?option=com_content&task=view&id=665&Itemid=259)
- Szpyrka, D. y E. Smith (1995). “Developing a rubric. Florida's Statewide Systemic Initiative”.  
<http://www.cotf.edu/ete/teacher/rubrics.html>.
- Tejada, J. (2005). “El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, **7 (2)**.  
<http://redie.uabc.mx/vo7no2/contenido-tejada.html>  
<http://webs2002.uab.es/paplicada/htm/papers/Trabcompetenciaspracticum.pdf>

Torres Gordillo, J.J. y V. H. Perera Rodríguez (2010). “La rúbrica como instrumento pedagógico para la Tutorización y evaluación de los aprendizajes en el Foro online en educación superior”, *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, **36**: 141–149.

Villardón, L. (2006). “Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de las competencias”, *Education XXI*, **24**: 57-76.  
<http://www.um.es/educatio>

Wamba Aguado, A. M., C. Ruiz Aguaded, N. Climent Rodríguez y M. Ferreras Listán (2006).- “Las rúbricas de evaluación de los prácticum como instrumento de reflexión para los estudiantes de maestro de educación primaria”, *Actas del IX Simposium de Poio*, pgs. 1251-1261.

Zabalza, M.A. (2003). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional*, Narcea, Madrid.

#### Abstract

In today's knowledge society is not enough to transmit knowledge, but requires that individuals be trained in skills that help them to adapt to a changing work environment.

The skills acquire its full meaning with the internships because they are applied and contextualized. Internships in companies are a core activity within the student's learning process in the Business Administration degrees because of its connection with reality.

This orientation towards practical skills requires a change in the assessment system. We propose an evaluation method based on items completed by different agents and evaluating various aspects in the conduct of the activity. This method will facilitate both the assessment of acquired skills and self-learning process the student.

**Keywords:** internships, assessment, rubrics.

**JEL Codes:** A22, M10