

**CONSTRUCCIÓN DE RÚBRICAS PARA LA EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN**

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado de Pedagogía en Contextos Formales

Modalidad del TFG: Proyecto Profesionalizador

Evaluación de Competencias Profesionales en las Empresas de Inserción

Alumno/as: - Saray Báez González - Natalia Valencia González

Correo electrónico del alumno/a: Natalia (alu0100716702@ull.edu.es)

Saray (alu0100785685@ull.edu.es)

Nombre del Tutor/a: Amador Guarro Pallas

Correo electrónico del Tutor/a: aguarro@ull.edu.es

Curso académico: 2015/2016

Convocatoria de Junio/Julio

Resumen

Dentro de las empresas de inserción socio laboral hemos aplicado el uso de las rúbricas o matrices de evaluación para la valoración del aprendizaje en las empresas. Por lo que el trabajo se fundamenta en “la elaboración de rúbricas para la evaluación de competencias”.

En la rúbrica se muestran las expectativas que el trabajador y la propia empresa tienen para llevar a cabo, con la finalidad de cumplir unos objetivos a lo largo de su estancia en la empresa y, a partir de ahí ambos trabajar cooperativamente sobre actividades organizadas en diferentes niveles de cumplimiento. Se elaborarán unas rúbricas sobre las competencias que se han establecido y a partir de ahí formular unas dimensiones y subdimensiones de evaluación. Estas competencias requieren el ejercicio de una serie de capacidades esenciales como gestionar bien el tiempo, escuchar, colaborar, adaptarse, etc., por ello nos planteamos la incorporación de esta herramienta de ayuda, para la orientación y evaluación de competencias y aprendizajes, considerando las rúbricas un potente instrumento para la evaluación de cualquier tipo de tareas. En este sentido, se manifiesta como un instrumento idóneo para evaluar competencias, permite al trabajador monitorizar la propia actividad, autoevaluarse y favorecer la responsabilidad ante los aprendizajes.

Palabras clave: Inserción socio laboral, rúbricas, competencias, aprendizaje favorecedor, evaluación

Abstract

Inside the companies job placement, we have been applied the use of rubrics or evaluation matrices for the valuation of the learning in the companies. So the work is based on "the development of rubrics for evaluating competence".

In the rubric to show expectations that the worker and the company itself have to carry out, in the aim of to meet objectives throughout their stay in the company and from there both work cooperatively on activities organized in different shows compliance levels. We have to develop some headings on the powers that have been established and from there formulate evaluation domains and subdomains. These skills require the exercise of a number of key capabilities like managing time well listen collaborate adapt. So we consider incorporating this tool help, for guidance and skills assessment and learning, considering the headings a powerful tool for the evaluation of any type of task and in this case tasks performed by the workers themselves from some competencies that we have chosen as priorities in the framework of the company.

In this sense, it manifests itself as an ideal instrument for evaluating skills allows workers to monitor the activity itself self-assess and promote accountability to learning.

Keywords: Job placement, rubrics, competencies, favouring learning, evaluation.

Índice

Resumen	2
Palabras clave	2
Abstract	2
Keywords	2
Índice	3
Justificación	4
Objetivo del proyecto	6
Metodología del proceso.	6
Competencia en comunicación.	8
1. Análisis de la competencia.....	8
2. Dimensiones y subdimensiones	8
3. Primera propuesta de la rúbrica.....	9
Competencia en autocontrol.	11
1. Análisis de la competencia.....	11
2. Dimensiones y subdimensiones.	12
3. Primera propuesta de la rúbrica.....	12
Competencia en trabajo en equipo.	14
1. Análisis de la competencia.....	14
2. Dimensiones y subdimensiones.	14
3. Primera propuesta de la rúbrica.....	15
Valoración general de los expertos	17
Versión definitiva de las rúbricas.	19
Orientaciones para el uso de las rúbricas.	22
Referencias bibliográficas	28

Justificación

Las empresas de inserción (en adelante EE.II.) son estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos mediante el desarrollo de una actividad productiva, para la cual, se diseñan itinerarios de inserción personalizados, estableciéndose durante el proceso de inserción una relación laboral convencional entre la persona trabajadora y la empresa.

Podemos definir el proceso de acompañamiento como una relación pedagógica que tiene como objetivo principal el logro de la autonomía personal, de la independencia o emancipación de la persona acompañada en tres dimensiones: personal, socio laboral y profesional. Siendo en estas tres dimensiones en las que las EE.II. promueven la adquisición de competencias. El aprendizaje de competencias en las EE.II. tiene como eje principal el desarrollo profesional en un puesto de trabajo real.

En este contexto socio laboral y profesional debemos entender el acompañamiento como un proceso de incorporación social con la mediación entre situaciones y recursos: sociales, formativos, de empleo, sanitarios, de vivienda y asistencia legal entre otros, para ofrecer, asegurar a la persona la posibilidad de localizar y de movilizar todos los recursos existentes, los mecanismos y redes sociales que son accesibles a la generalidad de la ciudadanía. Las fases del acompañamiento se definen y adaptan de forma diferente en función de las empresas y las personas. En general, podemos identificar tres fases importantes en el proceso de acompañamiento:

1. Acogida y diagnóstico inicial.
2. Desempeño laboral y mejora de la empleabilidad.
3. Transición al mercado laboral ordinario.

La intervención educativa que se elaborará en los apartados siguientes se va a llevar a cabo en la empresa de inserción laboral ECATAR, promovida por la Fundación Canaria para la Formación Integral e inserción socio laboral (ATARETACO). Dicha fundación contribuye a mejorar la formación e integración de las familias en riesgo de exclusión social, por lo que la empresa asociada ECATAR tiene como finalidad la ejecución de labores, tales como, las de acompañamiento, asesoramiento, formación, apoyo, organización, generación de empleo... con la importancia de trabajar en equipo mediante la intervención de todas las personas que de una manera u otra participan en la empresa.

La organización de la empresa promueve con su gestión pasar varias etapas dentro de la misma, para ir completando los distintos procesos, lo que implica un proceso continuo de evaluación- planificación- acción-seguimiento para alcanzar el propósito de la empresa, la inserción o el acceso al ámbito laboral. En cada una de las etapas se han de adquirir una serie de competencias básicas para alcanzar el objetivo de la incorporación socio-laboral de las personas involucradas.

Para determinar concretamente el concepto de competencia se debe saber con qué finalidad se asignan dichas competencias, plantear una integración entre las diferentes dimensiones que aparecen en la práctica y cuál sería el método de evaluación propuesto, esto no es fácil, por lo que esto último, se identifica como una necesidad en la empresa, es decir, la elaboración de un sistema de evaluación de competencias profesionales para el modelo de competencias es una herramienta fundamental para la empresa.

Pues de esto trata la propuesta de innovación, para que todos los integrantes de la empresa puedan hacer uso del sistema de evaluación y distinguir cuáles son los elementos sobre los que se va a basar la evaluación del aprendizaje y, por consiguiente, ofrecer al estudiante los aspectos destacados de la tarea que serán objeto de valoración por parte de los profesionales. Esto mismo, ya no solo evalúa sino que también enseña, y de este modo

ofrecer un razonamiento crítico a los trabajadores para evaluar su propio desempeño y poder así con autonomía instaurar las correcciones o modificaciones necesarias.

Las competencias establecidas en la empresa son las siguientes; competencias técnico- profesionales, como son los contenidos específicos derivados de una profesión, las competencias socio-laborales orientadas más hacia las relaciones socio-laborales y las competencias personales, siendo en mayor medida aspectos personales.

El proyecto trata de una propuesta importante y con rigor científico, ya que, la empresa podrá otorgar un valor específico a las competencias planteadas de forma objetiva basándose en una escala de valoración de manera gradual en función del grado de ejecución de la tarea de evaluación a realizar, como signo cuantitativo, incluyendo una lista de criterios que evidencian el aprendizaje, las habilidades, destrezas, y/o conocimientos. El criterio es la descripción del estado ideal de la competencia, en cualquier caso se trata de instrumentos que pueden ser mejorados y modificados.

Como se establece en este caso por la inquietud y necesidad de los implicados en la empresa en conocer los instrumentos de evaluación vamos a utilizar un instrumento auténtico para evaluar el desempeño de los sujetos en la empresa de inserción laboral, evaluando el proceso de cada uno.

La relevancia e importancia de las rúbricas es que ejercen la función de asesoramiento y guía, con el propósito de valorar los aprendizajes y productos realizados, y de esta forma se desglosan los distintos niveles de desempeño hacia la tarea que realiza cada sujeto, con unos criterios e indicadores específicos de rendimiento.

Las rúbricas son «guías de puntuación usadas en la evaluación del desempeño de los estudiantes que describen las características específicas de un producto, proyecto o tarea en varios niveles de rendimiento, con el fin de clarificar lo que se espera del trabajo del alumno, de valorar su ejecución y de facilitar la proporción de feedback»

Para la elaboración de las rúbricas es ideal la colaboración de los profesionales para encauzar las distintas perspectivas de una misma competencia, lo que supone la percepción hacia el instrumento de manera positiva. Nos planteamos en el proyecto abarcar el sistema de evaluación de las competencias con la colaboración y cooperación de los integrantes de la empresa para la realización de una rúbrica útil y adecuada. Es conveniente presentar la rúbrica a los sujetos al principio, antes de empezar a ejecutar las tareas, al plantearles que se espera que adquieran y las tareas que tienen que desempeñar, de esta forma se produce entre ellos una responsabilidad ventajosa.

Existen diferentes tipos de rúbricas estas pueden ser globales y analíticas: En cuanto a las rúbricas analíticas se utiliza para evaluar las partes de desempeño en las tareas, como una función más específica de valoración para que se produzca una retroalimentación más detallada y efectiva, ya que los trabajadores tras conocer la rúbrica, podrán identificar fortalezas, debilidades y de esta forma ver que tienen que mejorar para un mayor progreso. La rúbrica analítica es la que vamos a utilizar en cuestión para la empresa de inserción, con la finalidad de identificar la información detallada, valorar habilidades complejas, las fortalezas y debilidades, así mismo también proporcionar a los sujetos la posibilidad de que realicen una autoevaluación del propio rendimiento.

Por otro lado las rúbricas globales u holísticas, consiste en una valoración general sin determinar los componentes del proceso o tema evaluado clarificando niveles de logro, comprensión o dominio global. Estas rúbricas son más sencillas de elaborar pero la retroalimentación es más limitada, en relación a las rúbricas analíticas. Se utiliza las rúbricas globales cuando es preciso un panorama general de los objetivos conseguidos.

Las ventajas establecidas en la realización de las rúbricas, se refieren a la clasificación y establecimientos de objetivos docentes claros, cuantifica los niveles como

variable cuantitativa y cualitativa, proporciona una retroalimentación por parte de los sujetos, autoevaluación y coevaluación y se descarta la subjetividad de la evaluación.

En cuanto a los aspectos negativos que se pueden considerar, es la complejidad para elaborar la rúbrica y la aportación de expertos para su uso y diseño, ya que es necesaria. En cuanto a investigación, muchos de los autores coinciden en la necesidad de aumentar la investigación acerca de las rúbricas, puesto que muchos estudios son realizados por los autores en sus propias aulas y deberían variar los contextos para verificar si se consiguen los mismos resultados, así como aumentar los estudios sobre la validez y la fiabilidad de la puntuación.

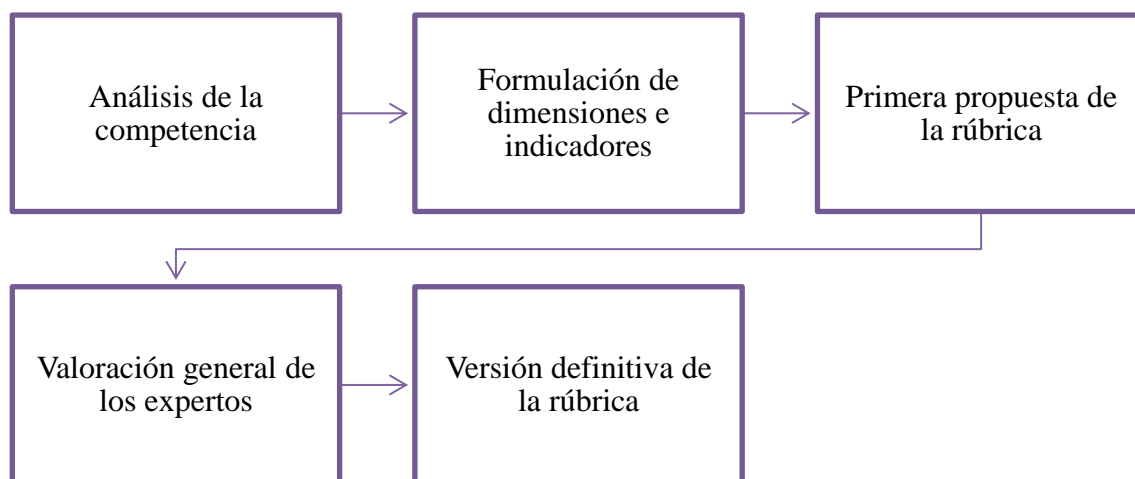
Objetivo del proyecto

El objetivo general del proyecto en cuestión es **construir rúbricas para la evaluación de las competencias en comunicación, autocontrol y trabajo en equipo en la empresa de inserción.**

Metodología del proceso.

En el proceso que pasa cada individuo en la empresa de inserción, conlleva una serie de fases a completar relacionadas entre sí. Constituyendo siempre un proceso continuo de mejora en la persona.

Cada etapa requerirá de unas capacidades o competencias específicas siendo cada vez una acción más participativa y democrática, teniendo siempre motivación y dinamización en el proceso de enseñanza- aprendizaje que se ofrezca en la empresa. Por lo que para evaluar la adquisición de capacidades se ha de analizar las rúbricas, las fases para la elaboración de rúbricas son las siguientes:



1- En primer lugar para la elaboración del proceso de las rúbricas se debe contemplar el apartado de **análisis de la competencia**, la cual consiste inicialmente en la búsqueda de fundamentos teóricos, ya que existen múltiples definiciones. Por ello siempre estamos en estado permanente de construcción de las rúbricas, puesto que cada

competencia se sustenta en una teoría, así como en la realidad o contexto en el que se apoye. En ocasiones, hay que adaptar la competencia y su definición al contexto, para eso debemos conocer el contexto y a los sujetos que van a adquirir dichas competencias. Para los trabajadores la adquisición de una competencia representa una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo cualquier acción de forma adecuada dentro del desempeño profesional en un contexto definido.

Es importante para la caracterización de la competencia la experiencia en el sector específico, ya que delimitaremos mejor las diferentes concepciones al sector.

Una vez se comprenda el significado de la competencia a analizar tras la revisión teórica, se establece entre las definiciones una simetría de elementos comunes y a destacar afines al contexto.

En la empresa de inserción laboral se establecen como competencias básicas y primordiales las siguientes; la comunicación, el autocontrol y el trabajo en equipo.

2- A partir del análisis de cada competencia, se elabora la segunda parte con **la formulación de dimensiones y subdimensiones**, para establecer los mismos el evaluador debe tener en cuenta que quiere que sus trabajadores adquieran, por ello y tras el análisis de la competencia se establece una primera categoría que son las dimensiones, refiriéndose a grandes bloques de contenido a evaluar, paulatinamente se establecen las subdimensiones, para desglosar o concretar en distintos aspectos significativos las dimensiones anteriores.

Es aconsejable ponderar el peso de cada una de las subdimensiones, otorgándole un porcentaje que establezca la importancia relativa de cada una, dependiendo del contexto y del tipo de trabajo al que nos estemos refiriendo, tendrán unos indicadores más peso y otros menos, ya que algunas tareas demandan más esfuerzo que otras.

Para valorar cada una de esas subdimensiones, proponemos una escala de valoración tipo Likert que establece el nivel de desempeño profesional de cada trabajador. Dicha escala tiene cuatro intervalos que denominaremos de la siguiente manera:

Deficiente (1): primer nivel determina que el nivel de desempeño profesional está por debajo de lo esperado, con la presencia frecuente de errores y una mala práctica de la tarea.

Mínimo (2): segundo nivel que determina un nivel de desempeño estándar, los errores causados no son graves.

Bueno (3): el tercer nivel representa que es un nivel de desempeño que supera lo esperado, responde bien ante la realización de la tarea.

Excelente (4): por último, este nivel establece un nivel excepcional de desempeño, aparte de la relación adecuada de la tarea propone ideas nuevas y responde de forma coherente.

Esta escala la utilizaremos en la construcción de las rúbricas de todas las competencias seleccionadas.

3- Tras los pasos anteriores y finalizados las dimensiones, subdimensiones y la escala de valoración se construye un **primer borrador de la rúbrica** para que todos los que van a utilizarla puedan valorar y procesar a una modificación si es necesario.

A continuación vamos a desarrollar el proceso descrito para cada una de las competencias seleccionadas.

Competencia en comunicación.

1. Análisis de la competencia.

El objetivo del siguiente apartado es elaborar una rúbrica de evaluación para completar y analizar la competencia comunicativa, destinada hacia las empresas de inserción socio laboral. La competencia de la comunicación abarca el conocimiento de la lengua como la habilidad para utilizarla, es una competencia integral, ya que involucra actitudes, valores y motivaciones relacionadas con la lengua, sus características y sus usos.

Gaetano afirma que “La competencia comunicativa es una capacidad que comprende no sólo la habilidad lingüística, gramatical, de producir frases bien construidas y de saber interpretar y emitir juicios sobre frases producidas por el hablante oyente o por otros, sino que, necesariamente, constará, por un lado, de una serie de habilidades extralingüísticas interrelacionadas, sociales y semióticas, y por el otro, de una habilidad lingüística polifacética y multiforme.”

La competencia comunicativa es una capacidad que se adquiere, dicha competencia se ha convertido en objeto de investigación y análisis.

Con esta competencia podemos expresar un cúmulo de saberes, habilidades, ideas u opiniones, así como aptitudes de forma clara, funcional y permanente para hacer uso de un lenguaje apropiado en la convivencia y las relaciones interpersonales e intergrupales. Se debe tener conciencia de la variedad del lenguaje y de las formas de comunicación en diferentes ámbitos sociales y comunicativos, es indispensable saber escuchar las opiniones de los demás sin prejuicios y ser capaz de aceptar críticas y quejas pudiendo hablar con naturalidad y respeto entre los mismos y de esta forma que exista una mayor cohesión y eficacia en la comunicación de las relaciones personales que se tengan.

En el ámbito de las organizaciones, adecuando el lenguaje al contexto, Hernández (2007) señala cuatro elementos que definen la competencia comunicativa, como son: la capacidad de comprender y aceptar la visión del otro, una apreciación adecuada de sí mismo, la búsqueda de información objetiva en el proceso comunicativo, además del autocontrol emocional.

2. Dimensiones y subdimensiones

Varios autores afirman que en la competencia comunicativa influyen varias dimensiones, por lo que se debe establecer un uso y aplicabilidad flexible con las siguientes dimensiones:

Para la dimensión lingüística; refiriéndose a la morfología, sintaxis, fonética y semántica. Es necesario conocer las reglas gramaticales así como adecuar el lenguaje al contexto. Una persona ha de ser capaz de comunicarse de manera eficaz y adecuada ya sea un texto oral o escrito con las reglas de coherencia y cohesión. Se requiere con el lenguaje saber, saber hacer y querer hacer, por otra parte se ha de tener cuenta la individualidad de cada persona así como su personalidad, ya que no todos nos expresamos de la misma manera.

Por otra parte la dimensión estratégica; hace alusión al uso efectivo de la lengua con la finalidad de favorecer la comunicación y evitar errores.

<i>DIMENSIONES</i>	<i>SUBDIMENSIONES</i>		
<i>ESTRATEGICA</i>	Coherencia y Cohesión	Actitud respetuosa.	Confianza en uno mismo
<i>LINGUISTICA</i>	Vocabulario	Expresividad y entonación en la comunicación oral	

En cuanto a la dimensión estratégica, se tiene en cuenta como subdimensiones la coherencia y la cohesión al estar ligadas con la comprensión y producción del lenguaje. Para que un grupo de oraciones formen un texto debe haber coherencia entre las oraciones con una finalidad comunicativa evidente y la cohesión, ya que ha de haber una relación correcta atendiendo al punto de vista léxico y gramatical con la presencia de elementos lingüísticos formales. La coherencia y cohesión son propiedades importantes para cualquier persona que desee comunicar adecuadamente lo que pretenda.

Al establecer relaciones con los demás se deben respetar las normas de cortesía y de respeto hacia los otros, este aspecto es importante, ya que sin esto no habría entendimiento por ambas partes. En discursos, trabajos, aclaración de ideas es imprescindible respetar el turno de palabra y hablar cuando sea oportuno, saber escuchar es otra habilidad resultante para una buena comunicación, por lo que ser reflexivo y crítico con lo que decimos y escuchamos forma parte de nuestro uso cotidiano.

También debemos saber cuáles son nuestras propias fortalezas y debilidades para apreciarlas y si se puede, mejorar, y así mismo conseguiremos la confianza necesaria en uno mismo puesto que implica dar y expresar una opinión positiva de sí mismo, consciente de las críticas y con actitud positiva para afrontarla.

Por otra parte, la dimensión lingüística presenta como subdimensión un adecuado vocabulario que demuestre fuerza haciéndolo siempre con las reglas adecuadas, un vocabulario idóneo adecuado al contexto es importante, ya que influye en como las otras personas vayan a responder. Ha de ser un vocabulario fácil de comprender, para una mejor comprensión de los oyentes, variada y precisa, hablando también de forma gramaticalmente correcta.

Para la habilidad oral cotidiana en la vida de cada persona influyen variables como la entonación, el volumen, la velocidad, el énfasis, hemos de tener cuidado con las cualidades de la voz. Estudios como los de Albert Mehrabian han demostrado, al analizar los impactos de la conducta comunicativa, que sólo el 7% del significado social del mensaje se debe al contenido expresado por palabras habladas o escritas, mientras que el 55% de la totalidad de ese impacto está relacionado con la expresión del rostro, los gestos y el uso del cuerpo y el 38% restante a la voz.

3. Primera propuesta de la rúbrica.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN COMUNICACIÓN

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Vocabulario. 10%	El alumno no usa un vocabulario apropiado ni incluye un vocabulario que podría ser nuevo.	Vocabulario impreciso y genérico con excesiva presencia de vulgarismos.	Se expresa con un vocabulario limitado, coloquial e impreciso y de menor contenido, maneja pocas categorías de palabras.	Se expresa con un vocabulario rico y variado con alto contenido, realiza un uso correcto de las palabras, además, es capaz de cambiar de registro del habla dependiendo de la situación.
Expresividad y entonación en la comunicación oral. 25%	Realiza en abundancia gestos incontrolados y usa una forma inexpresiva para comunicarse, se aprecia una actitud de nerviosismo e inseguridad produciéndose una mala entonación en el habla, con voz entrecortada.	No mantiene un contacto visual con la persona con la que habla y su entonación es muy alta o muy baja sin apenas oírlo. Le cuesta iniciar la conversación.	Tono bastante bajo o alto. Cambia el tono de voz, intentando mantener activo al receptor. Se entiende con claridad lo que dice pero usa un habla poco fluido y con pautas inadecuadas aunque sigue la conversación.	Habla con naturalidad y muestra seguridad en sus palabras, adecuando los gestos al discurso. Mantiene una mirada apropiada, mirando a los ojos y realiza las pausas adecuadas. Su tono de voz es coherente con la situación.
Confianza en uno mismo. 30%	Se muestra temeroso con todos los que lo rodeen, no interactúa con los demás por miedo a lo que piensen y se encuentra siempre alejado del resto.	Se expresa de manera enérgica o al contrario, muy pasivo. Habla demasiado bajo lo que implica que los otros no lo tengan en cuenta y hablen por encima de él o ella, en algunos casos actúa de forma arrogante.	Interactúa con los demás aportando generalmente su opinión pero si le oponen resistencia, cambia su opinión o pensamiento.	Respeto a los demás y a sí mismo, sabiendo decir no sin sentirse culpable de forma respetuosa. Expresa desacuerda y sugiere ideas de manera clara y concisa.
Actitud respetuosa y crítica. 10%	Es una persona dependiente de los demás para realizar tareas y demanda mucha ayuda, siendo incapaz de mostrar con sus compañeros actitud crítica.	No respeta el turno de palabra y su tono es, a menudo, agresivo sin necesidad. Con frecuencia interrumpe conversaciones. No mantiene contacto visual con la persona que habla.	No siempre mira directamente al interlocutor, mantiene una actitud de respeto hacia él, respetando el turno de palabra sin interrumpir el discurso de los demás aunque el tono de voz utilizado puede no ser adecuado. Generalmente escucha las intervenciones de los demás.	Mira al interlocutor y manteniendo una actitud de respeto, guardando el turno de palabra sin interrumpir el discurso de los demás aunque el tono de voz utilizado puede no ser adecuado. Actitud respetuosa.
Coherencia y Cohesión. 25%	En la comunicación oral usa un exceso reiterado de palabras sin orden, repite muchas veces lo que dice e incluso deja la conversación a la mitad.	Si mantiene una conversación larga no usa concordancia ni coherencia con lo que intenta decir, evadiendo el tema de conversación.	Muestra coherencia y cohesión en su dialogo y generalmente transmite bien el contenido.	Progresiva la información adecuadamente haciendo un buen uso de la información de manera ordenada y clara

Competencia en autocontrol

1. Análisis de la competencia.

Se desarrolla este apartado en relación a las competencias socioemocionales puesto que son importantes, ya que aumentan en los individuos la empleabilidad de cada uno. En la actualidad los trabajos ya no solo demandan conocimientos y competencias técnicas, sino también otro factor importante como las competencias emocionales clarificando que los trabajadores sean capaces de trabajar en equipo, poseer valores y destrezas individuales para la mejora y resolución de conflictos que se produzcan en el grupo, tolerando niveles de estrés y superándose a sí mismo. La necesidad de este tipo de competencias en las organizaciones abarca tanto la dirección de grupo, trabajo en equipo, la tolerancia al estrés laboral, la motivación e interés, etc.

Es una competencia de carácter socioemocional que potencia la inclusión social y la adaptación. Para hacer un buen uso del mismo se debe gestionar correctamente los sentimientos y emociones para establecer un equilibrio positivo y actuar con criterio, claridad y de forma madura.

En las empresas de inserción nos encontramos paulatinamente con una serie de tensiones generadas por diferentes circunstancias, por ello es importante saber disolver dichas tensiones en el ámbito, dicha competencia tiene una alta significación en las empresas de inserción laboral. Existen varias teorías sobre esta competencia como algunas de las siguientes: Echevarría afirma que las competencias claves para la organización son el trabajo en equipo y el autocontrol.

Para Daniel Goleman “La habilidad para hacer una pausa y no actuar por el primer impulso se ha vuelto un aprendizaje crucial en nuestros días”. No debemos actuar de forma impulsiva, ya que podríamos llegar a tener problemas con uno mismo o con los demás.

En definitiva es esencial el control de las emociones, donde radica el autocontrol para alinear los pensamientos y acciones de forma positiva, de esta forma conseguiremos dirigir nuestras propias vidas.

Por otra parte, según Mayer y Salovey “la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”.

Pero ante todas las teorías sería más específico para las empresas de inserción hablar de una inteligencia ejecutiva, en vez de una inteligencia emocional. La inteligencia ejecutiva es definida como la capacidad de auto dirigir el comportamiento, eligiendo las metas, aprovechando la información y gestionando la motivación.

Como dice Marina, la inteligencia ejecutiva no viene dada, sino que hay que adquirirla de ahí la importancia que sea una inteligencia que tome decisiones sobre muchos aspectos.

Dicha competencia va a definirse en una sola dimensión, la dimensión de la inteligencia emocional como la capacidad de conocer y apropiarse de nuestros propios sentimientos y el de los demás, donde las subdimensiones se van a diferenciar entre aptitudes personales y sociales. La inteligencia emocional se desarrolla durante toda la vida a través de las experiencias y vivencias.

2. Dimensiones y subdimensiones.

<i>DIMENSIÓN:</i>	SUBDIMENSIONES
<i>INTELIGENCIA EMOCIONAL</i>	Autoconocimiento
	Motivación
	Mediación
	Empatía
	Habilidades Sociales

En cuanto a las subdimensiones son varias para concretar más, hay que especificar que el autocontrol abarca la autorregulación de las emociones.

El autoconocimiento hace referencia al conocimiento de cada sentimiento que tengamos en cada momento lo que implica una buena toma de decisiones y la confianza de uno mismo, si sabemos apreciar en cada momento la emoción surgida podríamos modificar conductas y pensamientos con el fin de propiciar un clima más oportuno.

Como se dan en las empresas de inserción situaciones de conflicto es necesario poseer habilidades de mediación en el caso de situaciones graves. Por esto mismo es importante la mediación, ya que es una conducta humana producida por repetición de sucesos, por lo que conlleva técnicas de mediación a aprender. Es una herramienta importante para encontrar un equilibrio entre las partes que no coinciden para esto se produce la negociación como un proceso interactivo de solución de conflictos.

La motivación en el ámbito del autocontrol quiere decir que la inteligencia emocional favorece la motivación laboral y el desarrollo profesional, saber controlar las conductas emocionales, fomenta más la motivación ya no solo a nivel profesional sino personal también. Lo que también podemos incluir como subdimensión la interacción con los demás, puesto que implica una mejor relación entre los mismos trabajadores o los demás al considerar y llevar a cabo una buena conducta de las acciones y los pensamientos, por esto mismo también lleva a la persona a una mejora motivacional.

Por último y no menos importante, la empatía considerada como la aptitud esencial para entender la postura emocional de la otra persona, es importante dicha habilidad ya que favorece también mejores relaciones sociales dentro de la empresa.

3. Primera propuesta de la rúbrica.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN AUTOCONTROL

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Motivación 10%	No muestra interés ni motivación por ninguna tarea.	Muestra motivación por las actividades que le son de su interés.	No tiene unas expectativas claras pero siente motivación por el proceso.	Se propone una serie de expectativas y metas en el proceso de inserción por lo que promueve emociones positivas.
Mediación 10%	Si hay conflictos entre los compañeros, no muestra importancia y le da igual las peleas y conflictos que puedan surgir entre ellos, no media en estas situaciones.	En caso de conflictos, solo interviene si muestra que su labor en las tareas esta perjudicada o en su caso si le perjudica directamente, no interviene en peleas.	Puede llegar entender los conflictos entre los compañeros e interviene para que las relaciones sean mejor entre los demás, interviene e intenta buscar soluciones para que los conflictos surgidos desaparezcan y haya buenas relaciones entre compañeros.	Muestra e interviene en todos los conflictos que puedan surgir dentro de la empresa con todos sus compañeros, buscando relaciones entre ellos para que desaparezcan totalmente las diferencias entre los demás, buen mediador en todos los conflictos que surgen.
Comprensión y control de las emociones 35%	En situaciones conflictivas no logra controlar sus emociones y actúa con impulsividad, por lo que, toma decisiones poco razonadas.	No toma decisiones, ya que, no tiene claro las consecuencias posteriores y generalmente suele mantenerse estable.	Con ayuda, asesorándolo logra controlar las emociones y utilizar un lenguaje apropiado.	Ante situaciones desafiantes sabe cómo reaccionar controlando sus emociones y hablar tranquilo aparte de que es consciente de las consecuencias posteriores.
Interacción con los demás 25%	No tiene control a la hora de hablar con sus compañeros, suele provocar para que haya enfrentamientos e insulta en muchos casos.	No se relaciona con sus compañeros, solo se ausenta y trabaja por su cuenta sin contar con los demás.	Interactuar con los demás compañeros, comparte sus emociones, sus habilidades y es agradable con el resto de compañeros.	Habla y se relaciona con sus compañeros agradablemente, sabe comportarse cuando se dirige a sus superiores, siempre con respeto e intenta ayudar en todo lo que puede. Siempre ofreciéndose para trabajar en cualquier tareas que se pueda realizar.
Empatía 20%	No escucha y tampoco le interesa la situación de los que estén a su alrededor.	Es capaz de entender el sufrimiento de las otras personas pero no les muestra consuelo.	Entiende y comprende la situación de cada persona en particular pero generalmente solo se escucha a sí mismo.	Comprende la realidad o situación de los demás así como las opiniones sin prejuicios.

Competencia en trabajo en equipo.

1. Análisis de la competencia.

En este apartado consta la competencia de trabajo en equipo, es una competencia importante que indica compromiso, ya que todos los miembros deben colaborar en un mismo sentido para alcanzar la misma finalidad. Se fomenta el aprendizaje compartido generando también un mayor número de ideas. Actuar en equipo refleja una causalidad directa en los resultados conseguidos aumentando también la productividad, lo que es imprescindible en las organizaciones.

El éxito empresarial viene de la mano de una acción conjunta, las ventajas que se consideran al trabajar en equipo como se ha dicho antes es el aumento de la productividad, así como de la calidad del trabajo al aportar ideas, puesto que se toman decisiones conjuntas.

En equipo se trabaja de forma más rápida y resolutiva y los resultados se verán claramente en el proceso de trabajo.

La competencia del trabajo en equipo es la capacidad para colaborar y cooperar en la realización de las tareas dentro del equipo (trabajo colaborativo), entendiendo que se trabaja en equipo por un objetivo común. Es una competencia central e importante para el desarrollo de un buen progreso profesional.

La competencia puede incluir el establecimiento de una relación eficaz con las demás personas del equipo de trabajo siendo capaces de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir, asumiendo los límites y funciones de cada persona; las habilidades sociales para pedir, aceptar ayuda y colaboración común. Los puntos clave para un buen trabajo en equipo son los siguientes: se debe mantener relaciones personales y profesionales con el entorno de trabajo, así como saber colaborar y cooperar por lo que tiene en común el grupo al que se pertenece. Para esto es importante escuchar y valorar las opiniones e intereses de todos los integrantes del grupo de manera grupal e individual, pudiendo ponernos en el lugar de la otra persona en todo momento. Se ha de respetar los valores de todos los integrantes del grupo y saber resolver problemas de organización. Aceptar los errores y aprender de ellos, así como, de los demás y poseer una actitud positiva para trabajar en grupo. Fomentar la cohesión en el grupo para una buena interrelación y eficacia es importante para conseguir una acción recíproca en el grupo.

2. Dimensiones y subdimensiones.

Para el trabajo en equipo de una organización o empresa de inserción en cuestión, se establecen tres dimensiones importantes; siendo la primera dimensión como la relación socio-afectiva, ya que para el trabajo en equipo es importante las relaciones con los demás. La importancia de la comunicación y de las habilidades sociales e interpersonales y de la personalidad de cada uno es sustancial para la relación con los demás miembros del equipo para una mejor sincronización en el trabajo. Se ha de respetar también las opiniones de los demás y aceptarlas, así como también las normas del grupo

La segunda dimensión consta de establecer cuál es el proyecto y a qué dirección va en común el grupo, así como establecer con claridad cuál es la organización que va a desempeñar el equipo para conseguir la meta común.

Y la última dimensión la del procedimiento, para constituir las secuencias del proceso en el que trabajará el equipo, con una cooperación- colaboración de todos los integrantes, liderazgo para la coordinación de las funciones, etc.

En el grupo todos han de participar activamente.

<i>DIMENSIONES</i>	<i>SUBDIMENSIONES</i>	
<i>SOCIO-AFECTIVA</i>	Relación eficaz con los compañeros	Respeto de valores
<i>PROYECTO</i>	Organización y motivación	
<i>PROCEDIMIENTO</i>	Coordinación y resolución de conflictos	Colaboración y cooperación

Para la primera dimensión: las relaciones socio-afectiva, destacando la comunicación con los demás y aceptar las opiniones de los demás, como un componente necesario para alcanzar el objetivo.

Algunos estudios hablan de esto mismo desde distintas perspectivas, por ejemplo Stevens et Campion junto a Baker, contemplan los estilos y redes de comunicación, habilidades de escucha y la comunicación no verbal. Se debe ser capaz de expresar lo que queramos con palabras adecuadas, valorando positivamente la portación de nuevas ideas en el grupo. Como se ha dicho anteriormente es un aspecto relevante ser capaz de permitir a los demás que expresen sus ideas y que sean aceptadas al igual que debemos saber integrar las ideas de todos los miembros del equipo para una mayor comprensión y consecución de la meta a conseguir.

Atendiendo a la dimensión del proyecto con la organización y motivación profesional del trabajo implica liderazgo, una persona que tenga las habilidades adecuadas para dirigir al equipo hacia la meta. Debe haber una buena organización entre ellos y que todos se sientan partícipes de dicha función, que tengan en cuenta que sus decisiones también forman parte del grupo. Tener dicha motivación profesional, confianza y un buen clima de trabajo supone una buena práctica del trabajo en equipo.

Y por último para el procedimiento del trabajo en equipo en organizaciones es relevante la cooperación y colaboración de todos, ya que sin esto no habría trabajo en equipo y estaría cada uno trabajando individualmente puesto que no llegarían a una meta sino a una ejecución de una acción determinada. No se busca en las organización un trabajo individual sino al contrario, un trabajo mutuo con la uniformidad de todos los que participan.

También implica la coordinación del grupo y la actuación como mediador para la resolución de conflictos generados en el proceso para fomentar incluso una toma de decisiones asertiva.

La colaboración es trabajar juntos para generar ideas nuevas, lo que da lugar a la innovación, pero requiere negociación por ambas partes del grupo, ya que como afirma Theresa Wellbourne "La colaboración a menudo se consigue en el camino de la innovación, requiere negociación constante entre los miembros del equipo, lo que realmente impulsa la innovación fuera del proceso".

3. Primera propuesta de la rúbrica.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN TRABAJO EN EQUIPO

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Respeto de valores (10%)	Mala actitud a la hora de repartición de tareas o actividades a realizar, desganadas y poco esfuerzo en la realización de las mismas. No hay aceptación de ideas por parte de los empleados.	No se llegan a buscar hay soluciones a la hora de resolver los conflictos en tareas o actividades, o simplemente no se esfuerzan por buscarlas, no se respetan entre los compañeros que hace que el trabajo en equipo se haga agotador e imposible de trabajar en un buen ambiente.	Hay un buen ambiente de trabajo, respeto por parte de los compañeros del grupo y los superiores de la empresa, se buscan soluciones si surgen conflictos y hace que el trabajo en equipo se haga más ameno.	Gran ambiente para trabajar en equipo, buenísima relación de compañeros, buena comunicación entre ellos, buena penetración entre los mismos, que hace que los trabajos realizados salgan mejor y más rápidos.
Relación eficaz con los compañeros (10%)	No tiene relaciones con los compañeros, no pide ayuda si le surgen dudas, prefiere trabajar solo, no le gusta trabajar en equipo.	En el trabajo en grupo tiene un trato cordial con sus compañeros, no suele hablar o aportar decisiones en el equipo de trabajo, aceptan lo que los demás decida sin protestar.	Propicia un trato agradable, con un buen ambiente para trabajar, buena relación con los compañeros que hace más llevadero los trabajos en la empresa.	Buena relación con los compañeros que hace que el trabajo o tareas realizadas sean más llevaderos y con mayor predisposición a la hora de realizarlas.
Organización y motivación (20%)	No hay una buena organización en los trabajos en grupo, no se organizan, no hay repartición de tareas, ni control en las mismas, por lo tanto no hay motivación en el trabajo en equipo ni en el grupo. La empresa ve desganadas por parte de los empleados.	Poca organización en las tareas, cada uno trabaja a su aire y no hay poco control de los superiores con los empleados que trabajan en grupo, por lo tanto al no haber organización en el equipo y no ha control por parte de los supervisores que son los que realmente deben apoyar el buen trabajo de los empleados, estos nos motivan para seguir con las tareas encomendadas.	Hay buena organización entre compañeros y tareas, hay supervisión directa por parte de los superiores y motivan a los empleados en la repartición de tareas, estos por lo tanto tienen motivación gracias al buen trabajo que muestran.	Gran organización a la hora de realizar los trabajos en equipo, repartición de tareas donde todos trabajan por igual, que acaban en gran motivación por parte de ellos y por parte de la empresa.
Colaboración y cooperación (40%)	No coopera ni colabora en las tareas que haya que realizar, no muestra motivación por el trabajo ni quiere ayudar.	Permite que realice las tareas como estimen su compañero más conveniente, sin tomar decisiones, pero no aporta muchas ideas a la hora de realizar los trabajos en equipo.	Colabora en las diferentes tareas, aportando algunas opiniones en el trabajo en equipo, colaborado con el grupo en algunas situaciones que se necesitan más atención o tareas que son complejas.	Saber cómo interpretar adecuadamente las demandas de las situaciones, así como su implicación a la hora de realizar las tareas oportunas, colabora al máximo aportando ideas y coopera con los demás compañeros.
Coordinación y resolución de conflictos (20%)	A la hora de resolver los posibles conflictos, no colabora y suele tener una actitud no cooperativa, agresiva y desganada por resolver los mismos, siempre a la defensiva.	No media entre los compañeros cuando surgen conflictos, se aparta y deja que los demás resuelvan sus cosas. Sin mediar ni intenta buscar soluciones para que los problemas se puedan resolver.	A la hora de que surgen problemas en el grupo, siempre intenta mediar entre sus compañeros para buscar optativas o soluciones a los problemas que surgen.	Es capaz de reconocer y aceptar su responsabilidad en la vida cotidiana en la empresa si cuando hay conflictos y resolverlos de la mejor manera llegando siempre a acuerdos entre compañeros.

Para finalizar el proceso de construcción de rúbricas se deberán ejecutar los siguientes pasos:

4- Después de un estudio y un análisis de las primera versiones de las rúbricas, se establece una **valoración general o juicio por parte de los expertos** de la empresa.

5- Después de mencionar por parte de los expertos puntos de mejora, se realiza una **versión definitiva de las rúbricas** aplicando las recomendaciones realizadas.

4. Valoración general de los expertos

En la empresa de inserción, evalúan la rúbrica una trabajadora social, un psicólogo y un operario de almacén.

La valoración se ha realizado desde un enfoque multidisciplinar. En síntesis, las principales conclusiones son:

En conjunto, un trabajo preciso y acertado, que ha suscitado un profundo debate entre el grupo de trabajo. Un genial punto de partida. Las dimensiones y los indicadores están correctamente argumentados, muy adaptados al material teórico de referencia de FAEDEI y a las aclaraciones prácticas del personal técnico y del trabajador en planta, supone la implantación de un modelo de evaluación sólido para el seguimiento del desarrollo en competencias de los/as trabajadores/as en inserción socio laboral, necesidad detectada en la empresa desde hace más de un año y objetivo prioritario en el grupo de trabajo de ADEICAN (Asociación de Empresas de Inserción de Canarias).

En relación a las dimensiones, categorías e indicadores, si bien se consideran muy adecuadas, se recomienda simplificarlas o agruparlas hasta conseguir la máxima síntesis sin que se pierda contenido, a fin de ganar eficiencia dado la carga cotidiana de trabajo. En este sentido, se propone un lenguaje directo, con frases cortas sin subordinación, incluso separadas por viñetas, con puntos sintéticos y significado diferenciado entre los renglones.

Sería aconsejable un anexo de vocabulario para palabras de frecuencia de uso similar a, por ejemplo, “vulgarismo”, “coherencia” o “cohesión”.

Respecto a la competencia de *autocontrol*, se recomienda investigar el modelo de inteligencia ejecutiva de José Antonio Marina y los planteamientos de Mayer y Salovey. Para la competencia de autocontrol se propone cambiar los indicadores por autoconocimiento (25%), regulación (40%) y constancia (35%). Sobre la competencia trabajo en equipo se plantea a las autoras del estudio la posibilidad de reducir a dos dimensiones (socio afectiva y proyecto) y cuatro indicadores (motivación y colaboración; resolución de conflictos; eficacia; organización y coordinación). Por último, el equipo de Ecatar Canarias SLU agradece el esfuerzo y la calidad del presente estudio, sin duda una herramienta potencialmente útil para apoyar el aprendizaje de personas en situación de vulnerabilidad socio laboral.

Una vez realizadas la valoración se realizan modificaciones tanto en las rúbricas como en las dimensiones y subdimensiones, quedando de la siguiente manera:

Competencia de comunicación.

<i>DIMENSIONES</i>	<i>SUBDIMENSIONES</i>		
<i>ESTRATEGICA</i>	Coherencia y Cohesión	Actitud respetuosa.	Confianza en uno mismo
<i>LINGUISTICA</i>		Vocabulario	Expresividad y entonación en la comunicación oral

Competencia de autocontrol.

<i>DIMENSIÓN:</i>	<i>SUBDIMENSIONES</i>	
<i>INTELIGENCIA EJECUTIVA</i>	Autoconocimiento	
	Regulación	
	Constancia	

Competencia de trabajo en equipo.

<i>DIMENSIONES</i>	<i>SUBDIMENSIONES</i>	
<i>SOCIO-AFECTIVA</i>	Motivación y colaboración.	Resolución de conflictos
<i>PROYECTO</i>	Eficacia	Organización y coordinación

5. Versión definitiva de las rúbricas.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN COMUNICACIÓN

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Vocabulario. 10%	<ul style="list-style-type: none"> - No usa vocabulario adecuado. - No emplea vocabulario técnico (nuevo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocabulario inadecuado. - Exceso de Vulgarismos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocabulario coloquial y poco adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocabulario adecuado y variado. - Adecua el vocabulario a la situación.
Expresividad y entonación en la comunicación oral. 25%	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza gestos incontrolados al hablar. - Actitud nerviosa e inseguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - No mantiene contacto visual. - Entonación muy baja o muy alta - No inicia la conversación 	<ul style="list-style-type: none"> - Tono bastante bajo o alto - Cambia tono de voz para motivar al receptor. - Se entiende con claridad, pero tiene una conversación poco fluida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Habla con naturalidad y seguridad. - Mantiene la mirada y realiza pautas adecuadas. - Tono coherente
Confianza en uno mismo. 30%	<ul style="list-style-type: none"> - No interactúa con los demás, tiene miedo. - Se aísla de los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muy enérgico o pasivo. - Los demás no lo tienen en cuenta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con los demás y aporta ideas - Con resistencia, cambia de opinión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta a los demás y así mismo. - Expresa desacuerdo y sugiere ideas.
Actitud respetuosa 20%	<ul style="list-style-type: none"> - Persona muy dependiente que demanda ayuda. 	<ul style="list-style-type: none"> - No respeta el turno de palabra - Interrumpe conversaciones. - No mantiene la mirada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud de respeto hacia el interlocutor. - Respeta el turno de palabra. - A veces usa un tono inadecuado. - Escucha a los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guarda el turno de palabras y tiene una actitud respetuosa. - Tono adecuado. - Escucha las intervenciones de los demás.
Coherencia y Cohesión. 15%	<ul style="list-style-type: none"> - Usa palabras sin orden. - Repite lo que dice y deja la conversación a la mitad. 	<ul style="list-style-type: none"> - En las conversaciones largas no tiene concordancia ni coherencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generalmente conlleva coherencia y cohesión en sus conversaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Habla y produce una conversación ordenada y clara.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN AUTOCONTROL

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
<i>Autoconocimiento (25%)</i>	- No entiende que sus actos están determinados por sus estados anímicos y emocionales.	- No conoce las emociones pero si responde a una explicación de las mismas.	- Sabe que emociones experimenta y porque.	- Identifica las emociones en los demás.
<i>Regulación (40%)</i>	- Predominan los pensamientos irracionales. - Actúa impulsivamente.	- Identifica las emociones pero en situaciones no sabe regularlas.	- Expresa emociones adecuadas y en ocasiones regula su estado emocional	- Expresa emociones, tiene habilidad y capacidad para regular las emociones y afrontar retos.
<i>Constancia (35%)</i>	- No tiene paciencia ni un buen manejo de las conductas en las diferentes situaciones	- Por si solo no es capaz de mostrarse tranquilo sino lo contrario.	- Sabe que cosas hacen que mantenga el control y le proporcione tranquilidad.	- Reacciona adecuadamente ante situaciones de estrés - Reflexiona sobre las consecuencias de los actos.

PROPUESTA DE UNA RÚBRICA PARA VALORAR LA COMPETENCIA EN TRABAJO EN EQUIPO

	Deficiente (1)	Mínimo (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Eficacia (30%)	- El grupo no consigue los objetivos y muestra las acciones como agotadoras	- Es un grupo que lo intenta pero no hay eficacia	- Grupo activo, ya que consigue alguno de los objetivos.	- Grupo eficaz, cumplen los requisitos y alcanzan la meta con total autonomía.
Organización y coordinación (20%).	- No hay una buena organización - No hay reparto de tareas. - No compenetración.	- Poca organización. - Cada uno trabaja a su aire.	- Buena organización y coordinación entre todos.	- Todos trabajan por igual con una gran compenetración y organización
Motivación y colaboración (20%)	- No existe colaboración entre el grupo. - No tienen motivación por el trabajo.	- No aportan ideas nuevas y se muestran desganados. - Hay una mínima colaboración.	- Colabora - Aporta ideas nuevas - El grupo se muestra motivado.	- Muestra implicación - Colaboran entre sí en todas las situaciones - Máxima motivación.
Resolución de conflictos y valores (30%)	- Actitud no cooperativa y agresiva, siempre a la defensiva	- Se aparta y deja que los demás resuelvan el conflicto.	- Media entre los compañeros, respetando los valores.	- Reconoce y acepta las opiniones de los demás. - Media entre los demás llegando siempre a acuerdos.

Orientaciones para el uso de las rúbricas.

Es importante la utilización de las rúbricas de forma activa y siempre en la misma línea para una mejor ejecución de la misma, a la hora de evaluar las diferentes tareas, ya que es un instrumento idóneo para clarificar la realización de actividades y contrarrestar la incertidumbre que genera la falta de comunicación, de trabajo en equipo de ayuda o aportación a los demás. Para una rúbrica válida y eficaz primero hay que tener en cuenta la adecuada estructura y secuenciación de los contenidos (dimensiones y subdimensiones) definiendo cada rúbrica hacia personas como motores de aprendizaje y no solo a meros experimentos, para esto el que diseñe la rúbrica tiene que reflexionar y determinar que desea que los otros adquieran, ya sea una tarea, un valor, etc., y ver cuáles son las expectativas esperadas. A continuación con coherencia realizar una lista con los detalles de esa tarea y objetivos a perseguir, posteriormente se trata de agrupar los puntos anteriores con el fin de crear dimensiones como los aspectos más importantes a evaluar, y por último definimos el nivel de desempeño de cada dimensión establecida.

El contexto es significativo tanto para establecer las rúbricas como para su uso, ya que la significación es importante y debemos adecuarnos al contexto propio para una rúbrica eficiente. Por otra parte es importante también ofrecerle información a los que van a ser evaluados, es un aspecto clave, puesto que proporcionarles a ellos dicha información proporcionará autoevaluación, responsabilidad y en algunos casos cierta autonomía porque saben con qué criterios van a ser evaluados. Es un recurso sustancial para ellos, para darse cuenta de sus errores y para que se fijen en que cosas tienen que mejorar. Debemos hacerles entender la importancia que tiene la tarea y hacerlos partícipes de la misma. También establecer evaluaciones formativas y de proceso es relevante para que ellos vean sus fallos.

Para su uso hay que tener en cuenta la dimensión para la que se está aplicando la evaluación, regirse a la rúbrica, ya que está elaborada de forma objetiva, “recordar” que lo bueno o lo correcto como escala de graduación es lo que necesita alcanzar el evaluado para lograr los objetivos, como piso estándar, así como tener en cuenta siempre cada escala de graduación por lo que necesita estar correcta, adecuada al contexto, etc.

Y por último aclarar que siempre es mejor una triangulación de profesionales para la evaluación, siendo de esta forma más completa.

Para complementar dicho trabajo incorporamos un vocabulario adecuado:

- ❖ **Aislar:** Dejar algo solo y separado de otras cosas.
- ❖ **Autodidacta:** Que se educa o instruye por sus propios medios.
- ❖ **Autocrítica:** Juicio crítico sobre obras o comportamientos propios
- ❖ **Autonomía:**

Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.

❖ **Asesoramiento:** Consejo, información que se otorga sobre una materia de la que se tienen especiales conocimientos.

❖ **Asertiva, o:** persona que sabe tomar decisiones oportunas a través de una comunicación asertiva. Además conoce sus necesidades y aprovecha las oportunidades que se le.

❖ **Arrogante:** Altanero, soberbio: eres una arrogante y te atreves a contestar a todo el mundo.

❖ **Afectividad:** Capacidad de reacción de un sujeto ante los estímulos que provienen del medio externo o interno, cuyas principales manifestaciones son los sentimientos y las emociones.

- ❖ **Coherencia:** Conexión, relación de unas cosas con otras.

- ❖ **Cohesión:** Adhesión de las cosas entre sí o entre las materias de que están formadas: unión de dos o más cosas.
- ❖ **Competencia:** Aptitud o capacidad para llevar a cabo una tarea: *competencia profesional*.
- ❖ **Coloquial:** Propio de una conversación informal y distendida.
- ❖ **Comunicación:** Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.
- ❖ **Cooperación:** Acción y efecto de cooperar. Obrar juntamente con otro u otros para la consecución de un fin común.
- ❖ **Colaboración:** Trabajar con otra u otras personas en la realización de una acción.
- ❖ **Criterios:** Norma para conocer la verdad
- ❖ **Conflicto:** Combate, lucha, pelea
- ❖ **Expresividad:** Manifiestar con palabras, miradas o gestos lo que se quiere dar a entender.
- ❖ **Eficacia:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
- ❖ **Empatía:** ser capaz de ponerse en la situación de los demás.
- ❖ **Entonación:** Movimiento melódico con el que se pronuncian los enunciados, el cual implica variaciones en el tono, la duración y la intensidad del sonido, y refleja un significado determinado, una intención o una emoción.
- ❖ **Fiabilidad:** Probabilidad de buen funcionamiento de algo.
- ❖ **Heterogéneo, a:** Compuesto de componentes o partes de distinta naturaleza.
- ❖ **Indicadores:** una proposición que relaciona un fenómeno observable con un hecho no observable y que sirve, por lo tanto, para "indicar" o sugerir la existencia de ciertas características de este último.
- ❖ **Implicación:** Hacer que alguien se vea enredado o comprometido en un asunto.
- ❖ **Interlocutor:** Cada una de las personas que toman parte en un diálogo.
- ❖ **Lingüística:** Ciencia del lenguaje.
- ❖ **Liderazgo:** Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito: Liderato.
- ❖ **Motivación:** Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.
- ❖ **Mediación:** Actuar entre dos o más partes para ponerlas de acuerdo en un negocio.
- ❖ **Polifacético, a:** Que ofrece varias facetas o aspectos. [Persona] que se dedica a actividades muy distintas y tiene múltiples aptitudes.
- ❖ **Rúbrica:** conjunto de criterios y estándares, generalmente relacionados con objetivos de aprendizaje, que se utilizan para evaluar un nivel de desempeño o una tarea.
- ❖ **Regulación:** Ajustar, reglar o poner en orden algo.
- ❖ **Recíproco, a:** [Acción o sentimiento] que se recibe en la misma medida en que se da: cariño recíproco; ayuda recíproca.
- ❖ **Receptor:** En un acto de comunicación, persona que recibe el mensaje.
- ❖ **Semiótica:** Ciencia que estudia los diferentes sistemas de signos que permiten la comunicación entre individuos, sus modos de producción, de funcionamiento y de recepción.

- ❖ **Temática:** Que está centrado o dedicado a un conjunto de actividades en torno a una idea común
- ❖ **Vulgarismo:** Palabra, expresión grosera, ordinaria, de mal gusto.
- ❖ **Validez:** aceptable.

Referencias bibliográficas

- AERESS, la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria. Disponible en: <http://www.aeress.org/Documentacion/Informes-y-estudios>
- Berruto, G. (1979). La Belen Gómez Penalonga, A. S. (2012). *Competencias para la inserción laboral*. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. semántica. México.
- Bisquerra, R. (2000). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer*. Obtenido de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
- Echevarría, B. (1996). *Orientación Profesional*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- FAEDEI, Federación de asociaciones empresariales en empresas de inserción. Disponible en: <http://www.faedei.org/images/docs/documento41.pdf>
- Faedei. (2016). Manual de Usuario: *El acompañamiento en las empresas de inserción*. [Online]. Disponible en: <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf?PHPSESSID=e7599b11691cdd570c8b9a48ad2ac957>
- Gary Barnett, A. (17 de 08 de 2015). Alto Nivel. Obtenido de Colaboración no es lo mismo que trabajo en equipo: <http://www.altonivel.com.mx/52700-colaboracion-no-es-lo-mismo-que-trabajo-en-equipo.html>
- Goleman, D. (1996.). *Inteligencia Emocional*. Kairós.
- González, Y. M. (2011). La comunicación no Verbal. *Cuadernos de Educación y Desarrollo, Vol-3*.
- Hernández Sampieri, R. (2007). *Características del enfoque cuantitativo*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)
- March., A. F. (2010). La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la educación universitaria. *Revista de Docencia Universitaria, 24*.
- Martinez, J. C. (2000). *Manual de creación y gestión de empresas de inserción social*. Universidad de Oviedo.
- M. (2011). La e-rúbrica para la evaluación: una experiencia de colaboración inter-Universitaria en materia TIC. *En II Congreso Internacional Usos y Buenas Prácticas TIC*. Málaga. Recuperado a partir de: <http://erubrica.uma.es/wp-content/uploads/2011/06/Comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Mehrabian, A. (2005). *Comunicación oral. Fundamentos y práctica estratégica*. Pearson Educación.
- Ministerio de empleo y seguridad social. *Empleo en empresas de inserción*. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_11.htm
- Popham, W. J. (1997). What's Wrong--and What's Right--with Rubrics. *Educational Leadership, 55(2)*, 72-75.
- Robles, M. (26 de 06 de 2012). *José Antonio Marina: «La gran función de la inteligencia es dirigir bien nuestro comportamiento»*. Obtenido de La razón: <http://www.larazon.es/historico/1060-jose-antonio-marina-la-gran-funcion-de->

[la-inteligencia-es-dirigir-bien-nuestro-comportamiento-
ILLA_RAZON_468512#.Ttt12tyPoepxfb3](#)

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Disponible en: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.

Repetto Talavera, E (2009). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesionales N°40*.

Torrelles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de Currículum y formación del profesorado.*, Vol. 15.

Valverde Berrocosa, J (2014). El uso de e-rúbricas para la evaluación de competencias en estudiantes universitarios. Estudio sobre fiabilidad del instrumento. *Revista de Docencia Universitaria*, Vol. 12 (1)

Welbourne, Theresa M. (1997). *Colaboración no es lo mismo que trabajo en equipo*. Detroid (EE.UU). University of Colorado Boulder.