

Memoria técnica de la propuesta de innovación docente

Curso 2011-12

TÍTULO:

**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN GRUPO:
APLICACIÓN DE UNA MATRIZ AUTODIRIGIDA EN LAS ASIGNATURAS
DE LA LINEA DE CONTABILIDAD DE GESTIÓN DEL GRADO EN
FINANZAS Y CONTABILIDAD**

EQUIPO DOCENTE

David Naranjo Gil (Coordinador)

Fernando Gutiérrez Hidalgo

Laura María Gómez Ruiz

ÍNDICE

	Página
1. Introducción.....	3
2. La asignatura de Contabilidad de Gestión y sus competencias.....	5
2.1 Las competencias en la asignatura de Contabilidad de Gestión.....	6
3. Objetivo y descripción de la actividad de trabajo en grupo	8
4. Desarrollo de una Matriz de Evaluación para la actividad de trabajo en grupo.....	13
5. Resultados y conclusiones de la experiencia de innovación docente.....	22
Referencias.....	24

1. Introducción

Uno de los aspectos que se ha introducido el nuevo marco que regula y estructura las enseñanzas universitarias es el desarrollo de competencias tanto específicas como genéricas en los estudiantes, lo que ha estado motivado por la creencia de que son capacidades que todos los graduados deben poseer, en la medida que son aplicables a un número amplio de tareas y contextos (Gilbert et al. 2004; Willcoxson et al.,2010). En este nuevo escenario universitario se fomenta el uso de herramientas y metodologías de enseñanza que ayuden a desarrollar y evaluar tanto competencias específicas de la profesión, como competencias transversales. Más aún estudios recientes (Willcoxson et al.,2010) han puesto de manifiesto que los egresados españoles encuentran un déficit formativo en las competencias interpersonales, señalando que la universidad española no desarrolla ni estimula el trabajo en equipo (Escobar y Lobo, 2005; Carrasco et al, 2009). Por ello, muchas universidades españolas están introduciendo actividades de trabajo en grupo (ej. aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en actividades, juegos de simulación empresarial) en sus asignaturas de contabilidad siendo necesario evaluar el desarrollo correcto de las competencias en grupo (Carrasco et al, 2009). Estudios como el de Arquero (2000) y Arquero et al. (2001) destacan la capacidad de trabajo en grupo como una de las competencias más importantes en el perfil del contable para tener éxito en el desarrollo de esta profesión.

La importancia de estas competencias transversales o genéricas en el perfil del contable se ha visto apoyada por estudios realizados en los últimos años, que analizan el desarrollo de competencias como el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (Coll et al. 2007), o la competencia de trabajo en grupo (Donoso et al.

2009). Ahora bien, estos estudios han dejado de lado la evaluación del desarrollo de esta competencia, centrándose en la evaluación de las competencias específicas de la asignatura, a partir de una actividad grupal. Hay que destacar que la evaluación en el nuevo marco educativo debe caracterizarse por evaluar en base a competencias, por lo que el docente debe evaluar si los alumnos han sido capaces de adquirir y desarrollar las competencias necesarias para su futuro éxito profesional.

El objetivo de este trabajo es evaluar las competencias transversales en diferentes asignaturas de los Grados, concretamente nos centraremos en el diseño y aplicación de una matriz para evaluar las competencias de trabajo en grupo en la línea de contabilidad de gestión (dos cursos) del Grado en Finanzas y Contabilidad ofertado por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Pablo de Olavide. Con ello se pretende examinar la dinámica en la evolución y desarrollo de las competencias de los alumnos. Este trabajo plantea una actividad de grupo a realizar por los alumnos de la asignatura de Contabilidad de Gestión en el tercer curso del Grado de Finanzas y Contabilidad. Así mismo, se desarrolla una matriz de evaluación de esta actividad grupal, para analizar en qué medida esta actividad ha permitido el desarrollo de la competencia de trabajo en grupo en los alumnos.

El resto del trabajo se estructura como sigue. En el apartado 2 presentamos las características y ubicación en el Plan de Estudios de la asignatura de Contabilidad de Gestión, desarrollando las competencias asociadas a la asignatura, en especial la competencia de trabajo en grupo. Posteriormente, presentamos la actividad de trabajo en

grupo y la matriz de evaluación de dicha actividad. Finalizamos con los resultados y conclusiones de la actividad de innovación docente.

2. La asignatura de Contabilidad de Gestión y sus competencias

La asignatura de Contabilidad de Gestión está centrada en el estudio de los conceptos básicos en el análisis de los procedimientos necesarios para conseguir que la contabilidad sea una herramienta para la gestión empresarial. La asignatura en el Grado de Finanzas y Contabilidad (FICO) se divide en dos asignaturas cuatrimestrales (Contabilidad de Gestión I y II) de 6 créditos cada una. La Universidad Pablo de Olavide introdujo el Grado de Finanzas y Contabilidad (FICO) en el curso 2009-2010. La asignatura de Contabilidad de Gestión I y II se imparte por primera vez en el tercer curso del Grado de FICO en el curso 2011-2012. El carácter aplicado de la materia hace que su contenido tenga que estar en constante relación con el mundo empresarial y las innovaciones en técnicas de gestión que se originen. Para ello, el alumno debe llegar a la asignatura con un conocimiento previo de las estructuras empresariales, así como las variables más influyentes en las organizaciones empresariales, tales como la industria, la estructura y la estrategia.

El objetivo general de la asignatura de Contabilidad de Gestión I es que los alumnos reciban una formación que les permita tanto diseñar un sistema de contabilidad de gestión, como saber interpretar, utilizar y analizar la información procedente del sistema implantado para su aplicación a la gestión de las organizaciones. Específicamente, la asignatura se plantea como objetivos concretos de aprendizaje:

- Analizar la circulación económica interna de la empresa o movimiento interno de valores así como proporcionar los conocimientos necesarios para utilizar el análisis del movimiento interno de valores en la valoración de productos y servicios.
- Analizar el papel de la Contabilidad de Gestión en el proceso de planificación y control.
- Analizar el papel de la Contabilidad de Gestión en la toma de decisiones no rutinarias a largo plazo de las empresas.
- Instruir al alumno en el uso de la información suministrada por la Contabilidad de Gestión para tomar decisiones.

2.1 Las competencias en la asignatura de Contabilidad de Gestión

Entre las competencia específicas de la asignatura estaría diseñar y/o aplicar sistemas de control de gestión, a través de los cuales puede motivar e incentivar a los distintos integrantes de una empresa (a distintos niveles: directivos, mandos intermedios y obreros), asimismo deberá facilitar la interacción con los distintos grupos en la organización, evaluando el seguimiento de normas y procedimientos establecidos en el sistema de control. Además deberá permitir un proceso de retroalimentación que facilite la configuración de nuevos procedimientos que mejoren la gestión de la organización y de sus miembros. Respecto a las competencias específicas o privativas de la asignatura de Contabilidad de Gestión I, destacamos las siguientes clasificadas en Cognitivas (saber), Procedimentales/Instrumentales (Saber Hacer) y Actitudinales (Ser):

Cognitivas (Saber):

- Identificar las técnicas de control de gestión más adecuadas a la estrategia perseguida por una organización
- Determinar la información relevante para la toma de decisiones a largo plazo.
- Identificar las habilidades de éxito que el contable de gestión debe desarrollar en las empresas.

Procedimentales/Instrumentales (Saber hacer):

- Los alumnos deben recibir una formación que les permita diseñar de forma adecuada un sistema de control de gestión adaptado a los objetivos estratégicos de una organización.
- Asimismo se pretende que los alumnos identifiquen, usen y analicen la información de control de gestión para optimizar la toma de decisiones a largo plazo.

Actitudinales (Ser):

- Rigurosidad analítica.
- Comportamiento metódico.
- Comportamiento ético-contable.

En relación a las competencias genéricas que un estudiante de la asignatura Contabilidad de Gestión comparte con el resto del Grado, se destacan las siguientes:

- Desarrollar habilidades en la comunicación oral y escrita.
- Cultura participativa.
- Adquirir un razonamiento crítico.
- Cultura de trabajo en equipo.
- Desarrollar habilidades en el manejo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

La actividad que se presenta en el siguiente apartado se centra en la competencia de trabajo en equipo. Los estudios de Hassall et al. (2005) destacan la capacidad de trabajo en grupo como una de las más valoradas entre los empleadores del profesional contable de gestión. Además, las organizaciones cada vez potencian más el trabajo en equipo, buscando sinergias entre los individuos de la organización (Van Dick et al. 2009).

3. Objetivo y descripción de la actividad de trabajo en grupo

El objetivo de la actividad de trabajo en grupo es que los alumnos analicen una empresa real, y diseñen un sistema de información de costes, que permita analizar y controlar la gestión interna de cada uno de los departamentos, así como de la empresa en general. Para ello, los alumnos tendrán que entrevistarse con el responsable de Contabilidad (o Contabilidad de Gestión), y/o con el director de la empresa, para conseguir información sobre la misma. Además, los alumnos se podrán apoyar en la información contable que

está disponible en los Registros Mercantiles sobre las empresas. Además, esta actividad permitirá desarrollar otras competencias transversales como el desarrollo de habilidades en la comunicación oral y escrita, la cultura participativa, y el desarrollo de habilidades en el manejo de nuevas tecnología de la información y las comunicaciones.

El trabajo en grupo se realizará a partir de seminarios o actividades prácticas dirigidas que permitirán la profundización de aspectos concretos de las lecciones del programa con una empresa real. Se realizarán dos seminarios (uno en el primer cuatrimestre para la asignatura de Contabilidad de Gestión I y otro en el segundo cuatrimestre para la asignatura de Contabilidad de Gestión II), cada uno de ellos con dos sesiones presenciales donde los alumnos realizarán una exposición en público del trabajo realizado en grupo.

El objetivo del trabajo en grupo es realizar el diseño de un sistema de contabilidad de costes para una empresa real, así como elaborar los presupuestos de esta empresa para el siguiente ejercicio económico. Se describe a continuación las diferentes tareas a realizar por los grupos, en el primer y segundo Seminario.

Primer Seminario:

Actividad 1.1: Los alumnos deberán presentar en una tutoría individual (del grupo) al profesor-tutor la empresa real que han seleccionado para realizar el trabajo. El objetivo de esta tutoría es asegurar que disponen de suficiente información sobre la empresa para realizar con éxito el trabajo. Fecha de realización de la tutoría: 1ª semana de Noviembre.

Actividad 1.2.: Para la sesión primera de este seminario los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos del sistema de costes sobre la empresa real (podrán acudir a tutoría con el profesor-tutor tantas veces como los alumnos lo soliciten, dentro del horario semanal):

- Identificar el flujo de coste de la empresa a través del proceso productivo.
- Identificar los centros principales y auxiliares.
- Determinar las claves de reparto de cada carga a los distintos centros.
- Identificar las unidades de obra de los centros principales y auxiliares.
- Asignar los costes de las secciones auxiliares a las principales y justificar el método de asignación (reparto primario).

Actividad 1.3.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión primera (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre cada exposición se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Última semana de Noviembre.

Actividad 1.4.: Para la sesión segunda del Seminario 1 los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos para finalizar el diseño del sistema de costes (podrán acudir a tutoría con el profesor-tutor tantas veces como los alumnos lo soliciten, dentro del horario semanal):

- Definir cuáles son los distintos costes de compra y de producción a calcular.
- Realizar los cálculos de costes de compra.
- Realizar los cálculos de costes de producción.
- Determinar el coste de venta o final del producto
- Calcular el resultado de explotación analítico de la empresa

Actividad 1.5.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión segunda (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Tercera semana de Diciembre.

Segundo Seminario:

Actividad 2.1.: Sobre la misma empresa que han trabajado para el primer Seminario, los grupos deberán hacer una simulación para el ejercicio siguiente, y elaborar los siguientes presupuestos para la sesión primera del segundo Seminario:

- Presupuesto de ventas (total y unitario).
- Presupuesto de compras de materiales directos (total y unitario).
- Presupuesto de costes indirectos de producción.
- Presupuesto del coste de la producción vendida y presupuesto unitario.

- Presupuesto de gastos de Venta y Administración.
- Cuenta de resultados previsional.

Actividad 2.2.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión primera (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos, donde el profesor-tutor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados. Fecha de exposición en clase: Última semana de Marzo.

Actividad 2.3.: Para la sesión segunda del segundo Seminario los alumnos deberán elaborar los siguientes puntos para finalizar el control presupuestario de la empresa real:

- Presupuesto flexible ajustado a la producción real (para esta simulación se tomará el volumen de producción del ejercicio x , es decir, el volumen de producción utilizado en el primer Seminario del curso, como volumen de producción real del ejercicio $x+1$).
- Control presupuestario del nivel 1 y 2 (para esta simulación se tomará como costes reales del ejercicio $x+1$, los costes obtenidos en el ejercicio x , es decir, los costes calculados para el primer Seminario del curso).

Actividad 2.4.: Se realizará una exposición en clase del trabajo elaborado para la sesión segunda (5 grupos máximo por sesión en clases de una hora y media, para garantizar el tiempo de las exposiciones). Sobre este trabajo se realizará un debate de 10 minutos,

donde el profesor y el resto de grupos y alumnos realizarán preguntas sobre los cálculos y resultados presentados por el grupo. Fecha de exposición en clase: Tercera semana de Abril.

4. Desarrollo de una Matriz de Evaluación para la actividad de trabajo en grupo

La actividad de trabajo en grupo descrita en el apartado anterior exige que se realice una evaluación de las habilidades y destrezas adquiridas por el alumno para el trabajo en grupo. Esta evaluación se va a realizar a través de una matriz. La matriz u hoja de evaluación debe reflejar cuáles son los indicadores o factores de calificación de una actividad grupal, diferentes de los factores de calificación de una actividad individual. Las investigaciones sobre el trabajo en equipo, en el área de Psicología y Psicología Organizacional, han identificado numerosos outputs de esta actividad grupal, que están relacionados directa o indirectamente con el éxito del equipo (Balkundi et al. 2007; West et al. 2009). Sirvan como ejemplo los siguientes indicadores de actividad grupal:

- Compromiso con el equipo: actitud positiva hacia los objetivos del equipo que empuja a los individuos a seguir un curso de acción que es relevante para su equipo.
- Cooperación: nivel de esfuerzo realizado por los miembros hacia los objetivos comunes del equipo.
- Coordinación: se comparte información y recursos entre los miembros del equipo para alcanzar los objetivos.
- Organización del trabajo: el trabajo está organizado en cuanto a tiempo y recursos de manera clara.

- **Discusión y debate:** los miembros del equipo discuten y debaten para intercambiar opiniones e información, en un tono adecuado y escuchándose entre ellos.

El reciente trabajo de Romero de Ávila Torrijos (2010) analizó la evaluación de competencias en una actividad de economía y empresa, utilizando una hoja de evaluación. En su trabajo daba distintos pesos entre un abanico de puntuaciones máximas y mínimas usadas para ponderar las variables. Dado que la actividad estaba relacionada con la empresa y economía, al igual que la propuesta en este trabajo, ponderamos los factores de forma similar.

Teniendo en consideración los argumentos anteriores, para la actividad de trabajo en grupo hemos identificado y seleccionado seis factores de calificación con los siguientes pesos ponderados: Eficacia 25%, Eficiencia 20%, Actitud hacia el grupo 15%, Capacidad de trabajo en equipo 15%, Solución de problemas 15% y Estilo de presentación del trabajo 10%. A partir de estos factores de calificación, hemos utilizado escalas descriptivas para evaluar el trabajo en grupo, quedando la hoja/matriz de evaluación de la siguiente manera (ver Tabla 1):

<i>Actividad</i>	<i>Factores de Calificación</i>	<i>Cotejos/Escalas</i>		<i>Puntuación Máxima</i>	<i>Puntuación Obtenida</i>
Entrega material	Eficacia	Cumplen los dos objetivos:	25		

(en tiempo y con el contenido solicitado)		entregan en plazo y entregan todo el contenido.		25	
		Cumplen sólo un objetivo: o entregan en plazo (pero no está completo el contenido), o no entregan en plazo (pero está el contenido completo).	17		
		No cumplen el plazo de entrega, y el contenido entregado llega al 50% de lo solicitado.	7		
		No cumplen el plazo de entrega y el contenido no se ajusta a lo solicitado (o se ajusta menos del 50%).	0		
Diseño del trabajo y recursos utilizados	Eficiencia	Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), y hacen vinculaciones entre los cálculos. Además el diseño del trabajo es coherente y fácil de entender y de seguir	20		

		entre las hojas de cálculo (Excel).			
		Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), pero no hacen vinculaciones entre los cálculos. Además el diseño del trabajo es coherente y fácil de entender y de seguir entre las hojas de cálculo (Excel).	12	20	
		Manejan herramientas informáticas (tipo Excel y PowerPoint), pero no hacen vinculaciones entre los cálculos. El trabajo no es coherente, y no es fácil de entender y seguir.	5		
		No manejan herramientas informáticas (realizan los cálculos "a mano" en las hojas de cálculo de Excel). No hacen vinculaciones entre Excel y PowerPoint.	0		

		El trabajo no es fácil de seguir y entender.			
Presentación pública del trabajo	Actitud hacia el grupo	Todos los miembros del grupo tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros y no hacen ninguna crítica en público sobre su trabajo.	15	15	
		Normalmente, los miembros del grupo tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros, y sólo algún miembro hace alguna crítica en público sobre el trabajo del equipo.	10		
		Normalmente, los miembros del grupo no tienen una actitud positiva hacia el equipo y los otros miembros, y se hacen con frecuencia crítica entre ellos en público, sobre el trabajo del equipo.	5		

		Siempre los miembros del equipo tienen una actitud negativa hacia el equipo y los otros miembros, criticándose continuamente.	0		
	Estilo de presentación del trabajo	Todo el equipo usa gestos, contacto visual, entusiasmo entre los miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	10	10	
		Normalmente el equipo usa gestos y contacto visual entre los miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	6		
		Sólo algún miembro del equipo usa gestos y contacto visual con otros miembros y el público, en las presentaciones que realizan de su trabajo.	3		

		El equipo no usa gestos, ni contacto visual, ni entusiasmo en ninguno de sus miembros ni con el público, en ninguna de las presentaciones que realizan de su trabajo.	0		
Debate: Respuesta a preguntas del profesor y compañeros	Solución problemas	En el debate de clase, los miembros del equipo siempre buscan soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	15	15	
		En el debate de clase, los miembros del equipo normalmente buscan soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	10		

		En el debate de clase, sólo algunos miembros del equipo buscan ocasionalmente soluciones a los problemas y hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	5		
		En el debate de clase, ningún miembro del equipo busca soluciones a los problemas ni hacen sugerencias activamente sobre las observaciones o preguntas planteadas por el profesor y los compañeros.	0		
Capacidad de trabajo en equipo		En el debate en clase, los miembros del equipo siempre escuchan a los otros miembros, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos.	15		

		En el debate en clase, normalmente los miembros del equipo se escuchan entre ellos, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos.	10	15	
		En el debate en clase, excepcionalmente los miembros del equipo se escuchan entre ellos, comparten recursos e información con ellos, y se apoyan entre ellos	5		
		En el debate en clase, los miembros del equipo nunca se escuchan , no comparten recursos e información con ellos, y no se apoyan entre ellos	0		

Tabla 1: Hoja de evaluación de la competencia de Trabajo en Grupo.

En la matriz de evaluación diseñada los alumnos pueden obtener una puntuación máxima de 100 puntos, y se considera que han desarrollado la competencia de trabajo en grupo en un nivel suficiente si superan los 50 puntos.

5. Resultados y Conclusiones de la Experiencia de Innovación Docente

Con el objeto de contrastar si realmente la actividad y la matriz de evaluación pueden ser adecuadas para desarrollar y medir, respectivamente, la competencia de trabajo en grupo de los alumnos, se ha realizado una prueba piloto durante los cursos 2009-2010 y 2010-11, antes de introducir en un futuro próximo estas innovaciones en el Grado de FICO de la Universidad Pablo de Olavide. Durante el curso 2009-2010 se ha utilizado la actividad de trabajo en grupo aquí diseñada así como la matriz de evaluación con los alumnos de la asignatura de Contabilidad de Gestión I de tercer curso de la Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas (LADE) (sesenta alumnos). Parte de estos alumnos (nueve) eligieron en el curso 2010-2011 la asignatura de Contabilidad de Gestión II. Estos nueve alumnos habían superado el mínimo de 50 puntos en la matriz de evaluación de la actividad de trabajo en grupo del curso 2009-2010. Presentamos a continuación los estadísticos descriptivos para la muestra total y para los dos subgrupos analizados (Tabla 2), en relación a estos dos outputs:

	<i>Identificación</i>	<i>Compromiso</i>
<i>Toda la muestra (n=19)</i>		
Media	6,17	6,56
Varianza	0,26	0,05
<i>Submuestra a) (n=9)</i>		
Media	6,64	6,89
Varianza	0,03	0,01
<i>Submuestra b) (n=10)</i>		
Media	5,72	6,27
Varianza	0,72	0,17

Tabla 2: Estadísticos Descriptivos para la muestra completa y los subgrupos a) y b)

Cabe destacar que la media es mayor en el subgrupo a) que en el subgrupo b) tanto para el nivel de identificación, como para el nivel de compromiso con el equipo. Estos resultados sugieren que tanto la actividad diseñada como la matriz de evaluación de trabajo en grupo pueden ser adecuadas para desarrollar y medir la competencia de trabajo en grupo entre los alumnos.

Teniendo en cuenta estos resultados podemos concluir que las innovaciones en metodología docente deben ir acompañadas de nuevas herramientas de evaluación, que

deberían ser utilizadas en todos los cursos. De esta manera se podrá comprobar la evolución del alumno desde el primer curso hasta el último en el desarrollo de capacidades transversales, contrastando si las metodologías empleadas son válidas o no.

Las nuevas metodologías docentes deben ayudar a los alumnos a desarrollar las capacidades transversales seleccionadas para los Grados, pero estas metodologías deben completarse con herramientas de evaluación que permiten analizar en cada curso si los alumnos están desarrollando estas capacidades. La matriz de evaluación que presentamos en este trabajo es un ejemplo de evaluación de la capacidad de trabajo en grupo, pero que puede mejorarse y completarse con otras propuestas de evaluación. Hay que resaltar que nuestra matriz se centra en la valoración de una parte de la actividad del grupo (el trabajo entregado y la exposición en público). No obstante, también se debe evaluar el proceso del trabajo en grupo, para lo cual sería necesario evaluar las actividades que los grupos han ido realizando a lo largo del curso (por ejemplo, número de reuniones o número de tutorías en grupo realizadas).

Referencias

Arquero, J.L. (2000). Capacidades no técnicas en el perfil profesional en Contabilidad: Las opiniones de docentes y profesionales. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 103, 149-72.

Arquero, Donoso, J.A., Hassall, T. y Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10, 3, 299-313.

Balkundi, P., Kilduff, M., Barsness, Z.I. y Michael, J.H. (2007). Demographic antecedents and performance consequences of structural holes in work teams. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 2, 241-260.

Carrasco, A., Donoso, J.A., Duarte, T., Hernández, J.J., López, R. Y Núñez, C. (2009). “Aprendizaje basado en proyectos versus aprendizaje basado en actividades: Una experiencia en la elaboración y análisis de los estados financieros. La formación en Contabilidad en los Grados y Masters”. VI Jornada de Docencia en Contabilidad. Universidad de Sevilla. Septiembre 2009. Libro de Actas p.7.

Coll, C., Rochera, M., Mayordomo, R., y Naranjo, M. (2007). Evaluación continúa y ayuda al aprendizaje. Análisis de una experiencia de innovación en educación superior con ayuda de las TIC's. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 13, 5, 3, 783-804.

Donoso, J.A., Carrasco, A., López, R., Hernández, J., Duarte, T. y Núñez, C. (2009). Aprendizaje basado en proyectos versus aprendizaje basado en actividades. Una experiencia en Análisis Contable. VI Jornada de Docencia en Contabilidad. La formación en Contabilidad en los Grados y Masters, Sevilla, 18 de Septiembre (en papel).

Escobar, B. y Lobo, A. (2005). Juegos de simulación empresarial como herramienta docente para la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior: Experiencia en la Diplomatura de Turismo. *Cuadernos de Turismo*, 16, 85-104.

Gilbert, R.; J. Balatti; P. Turner y H. Whitehouse (2004), “The generic skills debate in research higher degrees”, *Higher Education Research & Development*, 23 (3): 375-388.

Hassall, T, Joyce, J. Arquero, J.L. y Donoso, J.A. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29, 4, 379-394.

Romero de Ávila Torrijos, D. (2010). El aprendizaje por competencias y su evaluación: una aplicación para la asignatura Macroeconomía de nivel intermedio. @tic. *revistad'innovació educativa (4) [Docentic]*.

Van Dick, R., Tissington, P.A. y Hertel, G. (2009). Do many hands make light work? How the overcome social loafing and gain motivation in work teams. *European Business Review*, 21, 3, 233-245.

West, B.J., Patera, J.L. y Carsten, M.K. (2009). Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 249-267.

Willcoxson, L. (2010), Factors affecting intention to leave in the first, second and third year of university studies: a semester-by-semester investigation, *Higher Education Research & Development*, 29 (6): 623-639.