

RÚBRICA Y EVALUACIÓN RECÍPROCA EN EL TRABAJO DE GRUPO EN LA
ASIGNATURA HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

*Domingo A. Manzanares Martínez**
*Susana Martínez Rodríguez***

RESUMEN:

El EEES propone un modelo de enseñanza-aprendizaje en el que el eje fundamental del hecho educativo lo ocupa el alumno y no el docente, como sucedía en el sistema tradicional de transmisión de conocimientos. En los cursos académicos 2012-14 desarrollamos una experiencia de innovación educativa en la evaluación del trabajo de grupo en la asignatura de Historia de las Relaciones Laborales, aplicando la rúbrica y la evaluación recíproca. En este artículo presentamos la aplicación y los resultados obtenidos con estas dos herramientas. Éstas técnicas hacen transparente el hecho formativo y evaluativo, definen con precisión los criterios de calidad y cómo se alcanzan los distintos niveles de logro. Frente a las metodologías tradicionales donde todos los alumnos reciben la misma nota, aquí se prima el esfuerzo individual y las sinergias generadas dentro del grupo de trabajo, lo que supone una mejora en los resultados de aprendizaje del alumnado.

PALABRAS CLAVE:

Innovación docente; planificación; evaluación de trabajos; rúbrica y evaluación recíproca.

* Profesor Titular de Historia e Instituciones Económicas. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Murcia • dmanzana@um.es

** Profesora Ayudante Doctor de Historia e Instituciones Económicas. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Murcia • susanamartinezr@um.es

ABSTRACT:

The EHEA proposes a model of teaching and learning focuses on the student and left behind the traditional system in which the professor transmitted knowledge. During the academic year 2012-14 the professors of the subject of History of Labour Relations analyze the method and results to apply "mutual evaluation process" and "evaluation rubric" to measure the degree of achievement in the students' group work. In this paper we present the implementation and the results obtained with these two tools. Both techniques make more transparent the evaluation process, providing quality criteria. Meanwhile in the traditional evaluation all students – members of the same group – receive the same grade, the "mutual evaluation process" methodology prioritize individual effort and the synergies generated within the group of work, which implies an improvement in the students' learning process.

KEYWORDS:

Educational innovation, planning, grading group's work, evaluation rubric, mutual evaluation process

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta comunicación es presentar una serie de reflexiones sobre los cambios que hemos introducido en la docencia de la asignatura *Historia de las Relaciones Laborales*, del Grado en Relaciones laborales y recursos humanos que se imparte en la universidad de Murcia. Para ello presentamos las estrategias docentes desarrolladas durante los años 2012-14, describiendo sus procedimientos y contenidos. Finalmente, haremos una valoración del éxito o no de tales herramientas.

Organizamos el texto en cuatro apartados. En el primero de ellos se contextualiza la asignatura de Historia en los estudios de relaciones laborales. El segundo presenta una revisión de lo que implica la renovación en las técnicas docentes a fin de lograr una mejora significativa en el aprendizaje autónomo de los alumnos¹, entendiendo que la labor del docente en el marco del EEES pasa a ser más bien de tutela, de dirección en lugar de ser la de protagonista. El tercero se dedica a la experiencia que hemos desarrollado en uno de los instrumentos de evaluación de la asignatura, en concreto el 'trabajo de grupo', que ha consistido en la incorporación de la rúbrica y la evaluación recíproca. La última sección, la cuarta, describe algunos de los resultados alcanzados. Cerramos la comunicación con una serie de comentarios sobre las pautas para reeditar y mejorar esta experiencia para los siguientes cursos.

1. Utilizamos la fórmula alumno y profesor sin distinción de género. Es sólo una opción de economía del lenguaje, no lleva implícito ningún juicio de valor.

2. LA HISTORIA EN LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES

El Grado en Relaciones laborales y recursos humanos² empezó su proceso de implantación en el curso académico 2008-09 sólo en algunos centros; lo hizo de modo generalizado en la universidad española en el curso 2009-10. Este título procede de la fusión de la Diplomatura de relaciones laborales y de la Licenciatura en ciencias del trabajo³. Los objetivos que se perseguían con el nuevo título de grado eran (Lerma Montero, 2005):

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
3. Capacitar para la aplicación de las TICs en sus diferentes actuaciones.
4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios de especialización.
6. Facilitar y promover líneas de investigación transdisciplinares que favorezcan la producción y evolución del conocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.
7. Favorecer la consecución de programas de doctorado interdepartamentales.
8. Incorporar una metodología docente adecuada al nuevo modelo que se postula.

-
2. Téngase en cuenta que en algunas universidades españolas estos estudios tienen una denominación distinta a ésta, que es la más extendida en el sistema universitario estatal. Por ejemplo: Grado en Ciencias del trabajo en la Universidad de Extremadura; Grado en Relaciones laborales y desarrollo de recursos humanos en la Universidad de Castilla La Mancha; Grado en Relaciones laborales y empleo en la Universidad Carlos III de Madrid; o Grado en Relaciones laborales en la Universidad Autónoma de Barcelona o la Pompeu Fabra.
 3. En el año 2005, se presentó a la Agencia Nacional de Evaluación el proyecto de título de *Grado en ciencias laborales y recursos humanos*, que se culminó con un consenso prácticamente unánime de los representantes de nuestra asociación estatal de centros (42 de las 43 centros asociados apoyaron la propuesta).

La asignatura de Historia ha estado presente en todos los planes de estudios, tanto en los que se impartieron en las antiguas Escuelas Sociales⁴ como en la etapa universitaria de estos estudios que se inició en 1987 y sigue estándolo en el presente, en la etapa de grado. Las áreas de conocimiento que están impartiendo esta disciplina en los últimos años son las de Historia e Instituciones Económicas, Historia Contemporánea, Historia de los Movimientos Sociales e Historia del Derecho⁵.

El papel de una materia de historia en el proceso de formación de estos graduados, consiste en ofrecer al alumno una visión realista de la interacción de los diferentes agentes y factores que intervienen en la dinámica de las relaciones de trabajo, sabiendo que son relaciones cambiantes, sujetas al contexto socioeconómico en el que se desarrollan. En el caso específico del área de historia e instituciones económicas, tenemos que mostrar la capacidad que tiene la Historia económica, como ciencia social, para integrar, interrelacionar y explicar el contexto económico, social, político, jurídico e ideológico en el que se desarrolla el trabajo humano, marco en el que actuarán los graduados en relaciones laborales y recursos humanos⁶.

En el caso concreto de la Universidad de Murcia, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos empezó su trayectoria en el curso 2009-2010. La asignatura Historia de las Relaciones Laborales consta de seis créditos ECTS, de ellos 3,9 de teoría, 1,8 de prácticas y seminarios, y 0,3 de tutorías. Se imparte en primer curso, en el segundo cuatrimestre y en tres grupos, dos de mañana y uno de tarde. La experiencia que hemos llevado a cabo la hemos desarrollado sólo en dos de ellos.

El Espacio Europeo de Educación Superior implica, entre otras cosas, una renovación metodológica a la hora de aprender y enseñar, proceso que convierte al profesorado y, particularmente, al alumnado en protagonistas fundamentales. Pero también entraña una serie de compromisos: los alumnos, como verdaderos actores de esta reforma, deben transformar sus esquemas de trabajo y aprendizaje. Además, estos procesos de enseñanza y aprendizaje no deben desarrollarse sólo en el ámbito interno de los centros docentes, sino que tienen que abrirse a las prácticas en empresas e incluso a la movilidad de los alumnos, ya en el ámbito nacional ya en el internacional. Los profesores debemos implicarnos más en el aprendizaje, modifican-

4. La Historia como materia apareció por primera vez en el plan de 1929, como una asignatura de primer curso denominada *Historia de la Cultura*; en el plan de 1930 fue sustituida por una *Historia Social de España*; en 1941 se organiza como una *Historia Social* impartida en segundo curso; en 1967 se desarrolla como una *Historia Social del Trabajo*, al igual que en el plan de 1980, coincidiendo con la integración de estos estudios en la Universidad.

5. Véase Manzanares Martínez (1998); Galán García y Herraiz Martín (2005). En la Universidad de Murcia, la asignatura está impartida por docentes del área de Historia e Instituciones Económicas.

6. Véase Manzanares Martínez y Galán García (2010).

do, cuando sea preciso, los métodos didácticos y los de evaluación. La información debe reorganizarse con la finalidad de lograr las competencias diseñadas en el título de modo general, suma de las competencias establecidas en las distintas asignaturas que componen el título.

En el anexo 1 mostramos de forma sintética las competencias transversales de la asignatura y las competencias específicas de ésta en relación con las competencias de la titulación. Como profesores de la asignatura nuestro trabajo se orienta a que los alumnos consigan tales competencias, por lo que es esencial incidir en dos aspectos: por un lado, en la mejora y actualización del programa de contenidos y, por otro lado, en la mejora y actualización de la metodología docente.

3. NUEVAS TÉCNICAS Y VIEJOS INSTRUMENTOS REMOZADOS: MEJORAS EN EL APRENDIZAJE

En los últimos años se han publicado bastantes trabajos sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación universitaria. Sólo por citar algunos: Zabalza (2002), Morales Vallejo (2005), De Miguel Díaz (2006), Arnaiz et al (2009), Martínez Segura (2009).

La organización del aprendizaje puede realizarse en tres ámbitos (Morales Vallejo, 2005; Morales Segura, 2009):

- a) *El diseño de tareas de aprendizaje.* Para que el alumno pueda ser responsable de los aprendizajes, el profesor debe diseñar tareas que favorezcan el estudio y el aprendizaje autónomo, considerando éstas como una oportunidad para mejorar el aprendizaje de los alumnos, cuyos objetivos sean coherentes con la generación de las competencias que el alumno debe alcanzar al finalizar su titulación y que se evalúen de modo coherente a la ejecución de la tarea.
- b) *La evaluación del proceso de aprendizaje.* La evaluación puede ser considerada el condicionante de cómo estudia el alumno y a la vez como elemento de ayuda al aprendizaje. En esta concepción, la evaluación es formativa, se evalúa para enseñar a estudiar, para facilitar el aprendizaje, para corregir errores y para evitar el fracaso. No es una evaluación finalista, para calificar estrictamente el resultado final.
- c) *El ámbito relacional y comunicativo.* Su importancia debe ser subrayada ya que potencia la dimensión emocional del aprendizaje (las emociones pueden interferir o reforzar los aprendizajes) y una buena relación con los alumnos está relacionado con otros aprendizajes que van más allá del dominio de la asignatura.

La evaluación es un elemento clave dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando evaluamos a un estudiante para determinar el nivel de logro de las competencias y su rendimiento, debemos utilizar distintos métodos y variadas evidencias. Asimismo, consideramos que también se ha producido una evolución en el enfoque de la evaluación. La tabla 1 muestra de forma rápida tales cambios.

La evaluación es un momento en el que el profesor interviene de forma más directa. En nuestra asignatura el modelo de evaluación está compuesto de cuatro instrumentos: examen final, prácticas/seminarios, trabajo en grupo y participación activa en las prácticas seminarios y tutorías, con una ponderación específica en cada una de ellas.

TABLA 1. EVOLUCIÓN EN EL ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN

Cambio de...	Hacia...
Evaluar conocimientos	Evaluar habilidades y comprensiones
Evaluar productos	Evaluar procesos
Evaluación externa al término del curso	Evaluación interna durante el curso
Sólo evaluaciones escritas	Uso de diversos métodos o evidencias
Referencia a las normas	Referencia a los criterios
Evaluación sumativa del aprobado/ suspenso	Identificación formativa de las fuerzas y debilidades, y registro de los logros positivos.

Fuente: Martínez Segura, 2009: 56.

El examen ha sido el instrumento más extendido y conocido para evaluar el aprendizaje de los estudiantes en la universidad, en alguna de sus distintas modalidades (oral, escrito, abierto, cerrado, práctico o teórico). La convergencia europea no implica la desaparición total de este procedimiento de evaluación; es un instrumento utilizado sobre todo para evaluar conceptos y algún procedimiento. Sin embargo, las competencias con un alto componente en habilidades, destrezas o actitudes tienen que evaluarse con otros instrumentos de recogida de información.

El 50% de la nota final de nuestra asignatura recae sobre el examen final, compuesto por seis preguntas elaboradas de tal modo que evalúan la asimilación de contenidos teóricos y prácticos explicados en clase. Valoramos la capacidad de reflexión e interpretación crítica, de interrelación de variables, de exposición de los conocimientos y estructuración de ideas, de dominio de los conceptos, de creatividad y originalidad de la argumentación y de análisis de las cuestiones planteadas. Por supuesto, también es un elemento evaluable la claridad expositiva y corrección de la redacción.

El 50% restante de la calificación final de la asignatura se reparte entre los otros tres ítems citados anteriormente: prácticas, trabajo de grupo y participación activa. Las prácticas están orientadas a la lectura de textos y análisis de gráficos que profundizan en aspectos tratados en las clases de teoría; también hemos añadido una serie de tópicos de actualidad, a través de conferencias o el uso de videos, que constituyen el 20% del valor de la nota final. Otro 10% de la misma corresponde a la participación activa en las clases, prácticas, seminarios y tutorías. El 20% restante lo determina el trabajo de grupo, método de evaluación al que hemos incorporado la rúbrica y la evaluación recíproca.

4. EL TRABAJO EN GRUPO: MEMORIA ESCRITA Y EXPOSICIÓN

El trabajo de grupo consiste en la presentación de un informe escrito y en la exposición oral del mismo. Ambos son realizados en grupo, si bien puede darse alguna excepción, al suceder que algún alumno no pueda realizar el trabajo en grupo y entonces se le ofrece la opción de realizar un trabajo individual.

El trabajo escrito es un procedimiento adecuado para poner en práctica lo aprendido, para reflejar el 'saber hacer' de los estudiantes. La realización del trabajo también va a permitir evaluar el 'saber' y el 'saber ser' de los estudiantes, ya que la ejecución pone de manifiesto el desarrollo de algunas competencias con alto componente actitudinal, como son las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la capacidad de integración, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el compromiso ético, la iniciativa y el espíritu emprendedor, la capacidad de crítica y de autocrítica, etc.

En la exposición del trabajo el estudiante demuestra su capacidad de hablar en público, venciendo su timidez y miedo al ridículo. Además, constituye una oportunidad para poner de manifiesto su competencia en tecnologías de la información y la comunicación, su capacidad de planificación y organización del tiempo. Es muy importante conceder unos minutos para que el resto de la clase pueda realizar preguntas o consideraciones. Ello permite evaluar también la capacidad de respuesta de quienes exponen, poniendo de manifiesto su grado de profundización en los contenidos expuestos y la capacidad de aceptación de las críticas realizadas (García Sanz, 2008).

En condiciones normales, el profesor supone el desarrollo de dichas competencias y atribuye una buena nota a la consecución de las mismas. La nota del grupo suele ser la de cada uno de sus componentes, lo que realmente significa asumir que en efecto ha sido así. En cursos anteriores hemos tenido alumnos que a posteriori manifestaron su malestar ante el hecho de que todos tuvieran la misma nota, porque ello suponía 'premiar' a los alumnos que menos trabajaban. También detectamos otro caso más preocupante: alumnos que utilizaban el grupo como una plataforma común para varias asignaturas y entre ellos se repartían la realización de trabajos, de

tal forma que un subgrupo realizaba un actividad grupal para la asignatura A pero firmaban el producto final todos los componentes y, a cambio, en la siguiente materia estos alumnos quedaban exentos de trabajo que ejecutarían para la asignatura B.

Con el objetivo de buscar una mayor transparencia y un mayor compromiso del estudiante en la tarea del aprendizaje incorporamos la rúbrica y la evaluación recíproca. Pasamos a describir el proceso de organización de los grupos y a ver la forma de cómo hemos aplicado estas dos herramientas, nuevas para nosotros.

4.1. ORGANIZACIÓN DE LOS GRUPOS Y TAREAS

En clase se explica que los grupos tienen que estar constituidos por cinco estudiantes. A continuación colgamos un anuncio en el aula virtual con copia al correo universitario personal del estudiante, con la información y el plazo de tiempo fijado para la organización de los grupos (una semana). Transcurrido el citado plazo, durante una de las clases de prácticas se realiza la configuración final de los grupos.

Los criterios para formar parte del grupo los determinan los alumnos. Esta directriz nos pareció acertada porque respetamos la afinidad de los alumnos que se encuentran en el segundo cuatrimestre y ya han realizado grupos de trabajo para otras asignaturas durante el primer cuatrimestre. Sabemos que la teoría sobre el aprendizaje cooperativo en grupo sugiere que los grupos sean confeccionados sin necesidad de que haya esta afinidad previa, ya que uno de los objetivos del mismo es que surjan vínculos de mutua ayuda entre ellos.

Aquellos grupos que no llegaban al número de 5 componentes se les exhortó a fusionarse con otros grupos. La situación “*ideal*” de grupos de cinco desafortunadamente siempre se ve mermada porque hay alumnos que abandonan la asignatura o, incluso, tenemos la experiencia de grupos que invitan a alguno de sus componentes a abandonar el grupo. Son realidades que en cualquier caso se producen y que hay que gestionar en cada caso.

La estructura de equipos reducidos de alumnos potencia el aprendizaje cooperativo con fines didácticos. El trabajo que se realiza en grupos pequeños pretende, teóricamente, asegurar al máximo la participación igualitaria de todos los alumnos, para que tengan las mismas oportunidades de participar y colaborar y se aproveche al máximo la interacción simultánea entre ellos, es decir, que surjan sinergias. La finalidad es que todos los miembros del equipo adquieran contenidos y desarrollen competencias. Cada miembro tiene por tanto una responsabilidad de aprendizaje y desarrollo propio y, además, debe contribuir al aprendizaje del resto de los compañeros. Hacemos expresa la matización, la diferencia, entre cooperar y colaborar. Colaborar significa trabajar conjuntamente y los agentes que colaboran deben tener un nivel de competencia similar o equiparable. Cooperar implica ayuda, apoyo mutuo entre los alumnos del mismo grupo.

Una vez los grupos están organizados, procedemos a la distribución de los temas a desarrollar, que en este caso se trata de un conjunto de tópicos relacionados con la asignatura de Historia de las Relaciones Laborales. De cada temática proponemos tres o cuatro artículos publicados en castellano en alguna de las revistas de referencia, principalmente, del área de Historia Económica. Los estudiantes eligen un artículo sobre el que tienen que trabajar diferentes aspectos: contenidos, objetivos, fuentes, etc.⁷.

Las temáticas propuestas en este curso han sido las siguientes: acción colectiva, sindicatos y movimiento obrero; alimentación; contexto socioeconómico; globalización y relaciones laborales; demografía; educación y capital humano; estado del bienestar en España; mercados de trabajo; mujer y trabajo; niveles de vida; relaciones laborales y condiciones sociales; relaciones laborales y regulación; temas de actualidad; transición del feudalismo al capitalismo.

También pusimos en marcha mecanismos de seguimiento de la ejecución del trabajo, una parte que continúa opaca para el docente. Programamos sesiones tutorizadas en la que citábamos a todos los grupos para que, durante aproximadamente 15-20 minutos, explicasen cómo llevaban la tarea. De esta forma pudimos comprobar la evolución del trabajo de cada grupo. Además los animábamos a que nos comentaran cómo era el funcionamiento del grupo y la posibilidad de resolver algún conflicto. La finalidad de esta intervención fue evitar que los alumnos descuidasen la tarea y se pudiese corregir alguna actitud no colaborativa mediante el dialogo o con una intervención más directa del docente, como sugerir una reorganización de tareas dentro del grupo, etc. En algún caso terminó con la expulsión de alumnos que no seguían las normas de funcionamiento del grupo. Aún así, ha habido algún grupo que no ha logrado el estándar mínimo en el trabajo.

4.2. RÚBRICA DEL TRABAJO

La rúbrica es un instrumento de evaluación del desempeño de los estudiantes. Se trata de un conjunto de criterios relacionados con objetivos de aprendizaje, que se

-
7. Esquema del trabajo que siguen los alumnos:
 1. Introducción.
 2. Análisis del artículo. Consta de las siguientes partes.
 - a. Planteamiento general.
 - b. Preguntas y objetivos.
 - c. Hipótesis de trabajo.
 - d. Fuentes y metodología.
 - e. Resultados.
 3. Análisis comparativo con otros trabajos de la misma temática.
 4. Valoración general.
 5. Referencias bibliográficas.

utilizan para evaluar un nivel de logro. Permite que profesores y estudiantes evalúen criterios complejos y subjetivos, además de facilitar un marco de autoevaluación, reflexión y revisión por pares. Este instrumento permite estandarizar la evaluación de acuerdo con criterios específicos, haciendo la calificación más simple y transparente.

La rúbrica del trabajo de curso estuvo disponible para todos los alumnos en la plataforma digital de la asignatura y fue explicada en una de las clases prácticas/seminario cuando se distribuyeron los temas propuestos. De este modo, desde el principio los estudiantes tenían un preciso conocimiento de los niveles de logro de cada competencia, así como de la correspondencia que existe entre nivel alcanzado y el peso específico en su nota final.

La rúbrica que planteamos (anexo 2) está compuesta por un conjunto de criterios de calidad relacionados con la(s) competencia(s) a evaluar, definidos por descriptores que suponen distintos niveles de logro o desempeño de los mismos. La evaluación de competencias que supone la rúbrica requiere que el alumnado realice una serie de tareas en las que muestre su habilidad para aplicar los conocimientos, las destrezas y las actitudes aprendidas en la asignatura.

Los criterios de calidad que hemos definido para la evaluación del trabajo son presentación, dominio de contenidos, expresión escrita y exposición del trabajo. Cada uno de ellos tiene un peso diferente, en función de lo que se pretende medir. Recordemos que el trabajo en grupo tiene un peso del 20% en la evaluación total de la asignatura, 2 puntos sobre 10, que se distribuyen de la siguiente manera: presentación 0,10 puntos, dominio de contenidos 0,80, expresión escrita 0,35 y exposición del trabajo 0,75 puntos.

Los niveles de logro alcanzados siguen la siguiente taxonomía:

- *Excelente*, lo que significa un nivel de competencia completo.
- *Bueno*, que equivale a un notable dominio de la competencia.
- *Aceptable*, un nivel de competencia moderado.
- *Insuficiente*, que sería el indicativo de competencia no conseguida.

4.3. EVALUACIÓN RECÍPROCA

En la experiencia de evaluación recíproca tuvimos una aproximación menos ordenada que en el caso de la rúbrica, pero nos ha permitido recoger una serie de datos que analizaremos en la siguiente sección. Ponemos de manifiesto que ésta ha sido una primera toma de contacto y que estamos valorando si el próximo curso procederemos o no a una presentación de esta modalidad formalmente desde el inicio del curso/en la guía docente. La duda se debe a que la espontaneidad y novedad –sin previo aviso– consiguió captar el interés de los alumnos que han respondido de forma positiva.

En este caso particular, y como primera toma de contacto, hicimos una actividad de evaluación a través de un ejercicio realizado en clase con un caso de aprendizaje

cooperativo. Por parejas o grupos de tres los alumnos contestaban brevemente a una de las cuestiones señaladas en el repaso del tema 3^o. Trascurridos 20 minutos, la respuesta era recogida y el profesor devolvía la contestación a un grupo diferente al que la había realizado. De forma consciente buscábamos un ambiente distendido y cómodo para la realización de la tarea, en el que los alumnos fueron comentando los ejercicios de sus compañeros. Recibir críticas en público es siempre una situación difícil, de ahí el interés en que no se generara ningún tipo de tensión que pudiera resultar molesta. La pregunta final a la que tenían que responder era siempre la misma “¿utilizarías esa pregunta para preparar el examen?, ¿por qué?”. La valoración de los alumnos de esta actividad fue muy positiva y esto nos animó a dar un paso más en la evaluación recíproca.

5. EVALUACIÓN RECÍPROCA DEL TRABAJO DE GRUPO

En una sesión se explicó a los estudiantes la necesidad de una evaluación individual y una grupal de la actividad, y las ventajas que tendría sobre el método de evaluación tradicional que hace “tabla rasa” entre todos los miembros del grupo, ya que no permite singularizar la aportación particular de cada integrante. Insistimos nuevamente en la importancia de manejar la rúbrica porque les servía de autoevaluación y valoración del nivel de logro alcanzado en las competencias trabajadas y del esfuerzo que necesitaban realizar en función de la nota que persiguieran.

La actividad de evaluación fue realizada en dos estadios. Uno primero, durante la exposición oral del trabajo, el grupo que exponía era evaluado por el resto de sus compañeros; el segundo, cuando el propio grupo, una vez recibida la calificación del trabajo escrito establecida por el profesor, procedía a la autoevaluación del mismo.

En este caso para dotar de más concisión a la evaluación, los criterios de calidad fueron definidos por el profesor. Éstos fueron diferentes para cada una de las fases de evaluación. Para una reedición de esta práctica intentaremos que sean los alumnos los que propongan de cuatro a seis criterios de calidad, después realizaremos una puesta en común entre toda la clase para seleccionar los nueve o diez más

8. Preguntas de repaso del tema 3:

1. Define y explica las características de la revolución industrial o industrialización.
2. La modernización de la agricultura europea corrió en paralelo con la revolución industrial. ¿Cómo se manifestó la revolución agrícola?, ¿Qué tipo de relación existió entre ambos fenómenos?, ¿Qué interpretaciones se han dado al respecto?
3. Elabora un esquema con todos los factores que influyen en la revolución industrial. Elige uno y desarrolla su contenido.
4. En las comunicaciones se produjeron cambios radicales. Señala cuáles fueron las innovaciones que se produjeron, las relaciones que se dan entre revolución industrial y modificaciones en las comunicaciones a lo largo de la primera, segunda y tercera revolución industrial.
5. ¿Por qué el ferrocarril es un elemento clave de la industrialización de los Estados Unidos de América?

interesantes. Si fuere necesario el profesor llamará la atención sobre el porqué puede ser conveniente incorporar algún criterio adicional.

5.1. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN RECÍPROCA

A continuación exponemos los criterios que se definimos para cada una de las dos modalidades de evaluación:

1) *Evaluación por parte de los alumnos-público de la exposición de cada uno de los trabajos realizada por los compañeros.* En esta tarea el nivel de conflicto es nulo ya que el evaluador es anónimo y puntúa del 1 al 5 los siguientes criterios:

- Dominio de los contenidos.
- Capacidad de síntesis.
- Claridad expositiva y riqueza de vocabulario.
- Uso adecuado de las TIC.
- Poder de motivación y captación del interés.
- Ajuste al tiempo disponible⁹.

2) *Evaluación recíproca del trabajo escrito.* En esta labor el nivel de cooperación y comunicación entre los miembros del grupo es alto; en la parte negativa estaría que también pueden darse casos de conflicto entre los componentes del equipo. Ténganse en cuenta que en esta modalidad de evaluación el conjunto va evaluando a cada uno de los miembros y asigna una puntuación según las reglas establecidas al efecto.

Una vez que el profesor ha evaluado el trabajo escrito numéricamente (sobre 10 puntos para simplificar) dicha calificación se multiplica por el número de estudiantes que integran el grupo y es repartida proporcionalmente a cada uno de ellos en función de su actitud y contribución a la actividad grupal que, a su vez, son valorados a partir de los criterios que se recogen en la plantilla siguiente:

Identificación Grupo:

Grupo número:

Nombre de los componentes:

A1:

A2:

A3:

A4:

A5:

9. Cada grupo contaba con un máximo de 17 minutos para realizar la exposición de su trabajo.

Criterios a evaluar	A1	A2	A3	A4	A5	Puntos a repartir
C1: Asistencia a las reuniones de trabajo.						
C2: Interés en el desarrollo de la tarea.						
C3: Preparación teórica previa y búsqueda de materiales.						
C4: Aprovechamiento del tiempo.						
C5: Aportación de ideas fundamentadas, constructivas y creativas.						
C6: Respeta las aportaciones de los compañeros, aceptando las críticas.						
C7: Compromiso con los plazos marcados para la realización de la tarea.						
C8: Resolución de problemas y ayuda ante las dificultades.						
C9: Valoración global del trabajo realizado.						
CALIFICACIÓN MEDIA						

Asimismo existen unas normas en el reparto de puntos, que se hace bajo las siguientes reglas:

- a) Cada Ci tiene una puntuación máxima de 12,5 puntos.
- b) Sólo un alumno del grupo puede obtener la máxima puntuación (12,5 puntos) en cada Ci.
- c) No más de dos alumnos pueden tener la misma nota en cada Ci.
- d) La calificación se escala de 0,5 en 0,5 puntos.

Sirva de ejemplo el caso de un grupo, compuesto por 5 estudiantes, que haya sido calificado su trabajo con 8,5 puntos sobre 10. Los puntos a repartir se determinan multiplicando la calificación obtenida por el número de alumnos del grupo. Ello significa que el grupo pasaría a repartir en cada Ci la totalidad de 42,5 puntos, y lo haría con las reglas mencionadas anteriormente. ¿Por qué usamos en la escala de reparto hasta un máximo de 12,5 puntos? Precisamente para que exista discriminación entre los miembros del grupo en la calificación de cada Ci, si consideran que uno de ellos destaca sobre los demás compañeros.

5.2. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA DE EVALUACIÓN

La muestra que manejamos agrupa a un total de 29 grupos, 17 compuestos por cinco alumnos, 10 por cuatro alumnos y 2 por tres alumnos. El grado está altamente feminizado y esto se refleja en la composición de alumnos y alumnas: 77 chicas y 44 chicos.

Para lograr un efecto visual más nítido ordenamos las notas de los miembros del grupo tal que Alumno (i) siempre tiene una nota inferior al Alumno (i + 1), es decir $A(i) < A(i+1)$. Los resultados de la evaluación de cada grupo están recogidos en la tabla 2. Obsérvese que los datos se presentan con la ponderación correspondiente al peso que tiene la memoria del trabajo de grupo (1,25 puntos).

TABLA 2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN RECÍPROCA POR GRUPO

Grupos	Alumnos				
	A1	A2	A3	A4	A5
Grupo 1B	0,94	0,94	0,96	0,98	0,98
Grupo 2B	0,84	0,89	0,92	0,93	0,98
Grupo 4B	0,85	1,06	1,06	1,06	1,07
Grupo 5B	0,85	0,90	0,90	0,95	1,00
Grupo 6B	0,70	0,93	0,93	0,94	1,10
Grupo 7B	0,35	0,64	1,12	1,13	1,16
Grupo 11B	0,52	0,63	0,63	0,69	1,07
Grupo 12B	0,67	0,67	0,67	1,22	1,23
Grupo 1A	0,86	0,88	0,88	0,89	0,90
Grupo 2A	0,69	0,69	0,69	0,71	0,71
Grupo 4A	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82
Grupo 6A	0,60	0,80	0,80	0,85	0,85
Grupo 7A	0,69	0,76	0,77	0,80	0,98

Grupo 12A	0,64	0,70	0,70	0,70	0,76
Grupo 13A	0,70	0,71	0,72	0,73	0,73
Grupo 15A	0,74	0,74	0,75	0,75	0,76
Grupo 16A	0,58	0,65	0,69	0,79	0,79
Grupo 3B	0,74	0,76	0,78	0,79	
Grupo 8B	0,72	0,73	1,14	1,15	
Grupo 9B	0,58	1,03	1,05	1,09	
Grupo 10B	0,82	0,83	0,83	0,87	
Grupo 3A	0,48	0,53	0,59	0,60	
Grupo 5A	0,63	0,81	0,81	0,81	
Grupo 9A	0,14	0,32	0,78	0,79	
Grupo 11A	0,90	0,95	0,97	0,98	
Grupo 14A	0,46	0,68	0,73	0,78	
Grupo 17A	0,50	0,61	0,64	0,65	
Grupo 8A	0,72	0,76	0,77		
Grupo 10A	0,46	0,47	0,47		

Fuente: Elaboración propia. Datos curso académico 2012-13.

En general hemos observado una tendencia a la homogeneización de los resultados (ejemplo, grupos 1B, 13A, 15A). Este hecho nos sugiere dos ideas contrapuestas: una primera, correcta distribución de tareas entre los alumnos; una segunda, acuerdo tácito entre los miembros del grupo para un reparto proporcional de puntos. Además, los datos muestran otras cuestiones interesantes. Grupos en los que se “premia” al líder, es decir, en donde un alumno –o incluso dos alumnos– obtienen una nota claramente superior a la de los demás componentes (grupos 5B, 8B, 12B por ejemplo). El caso opuesto también se observa, pero en menor medida, y es aquel en el que existe una penalización expresa a algunos miembros del grupo (grupos 4B, 7B, 9A, 6A).

El elevado número de grupos dificulta su observación en un gráfico por lo que presentamos la información en subconjuntos, tras analizar los datos y concluir que hay, al menos, dos modelos en el trabajo de los grupos a la luz de los resultados obtenidos, que hemos denominado como *Nivel éxito I* y *Nivel éxito II*.

Definimos Nivel éxito I como aquella situación donde la nota media es superior a 0,7. Los grupos con una nota inferior a 0,7 son un total de cinco y tienen 4 ó 3 miembros, es decir han tenido problemas en la organización interna del trabajo, o no han sabido lograr acuerdos para continuar todos juntos. De estos cinco grupos, tres tienen una nota individual muy homogénea con una diferencia entre igual o inferior 0,15; esto muestra que ha habido una baja intensidad en la ejecución de la actividad.

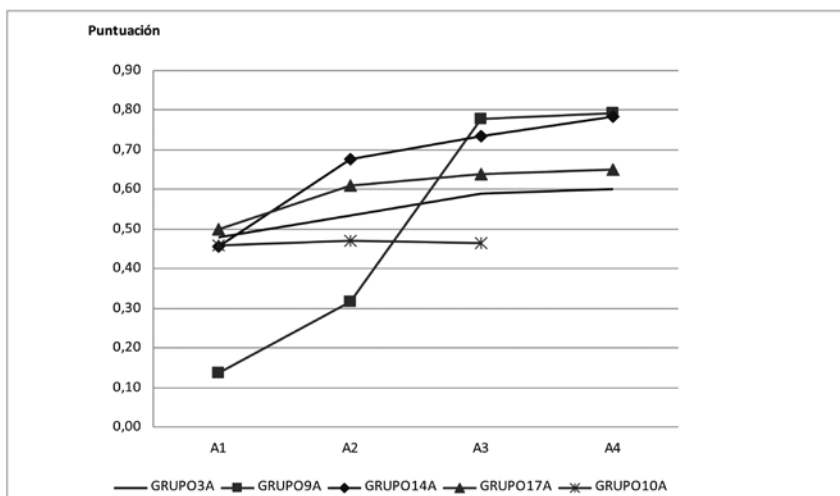
Sin embargo, en los otros dos casos hay una clara distinción entre las notas de los diferentes alumnos lo que demuestra que, a pesar de haber alcanzado una nota global baja, ha habido una identificación y reconocimiento de que la contribución de cada uno ha sido diferente. Para este caso particular la autoevaluación pone de manifiesto la ventaja que representa frente al modelo tradicional de que todos los alumnos tengan la misma nota (tabla 3 y gráfico 1).

TABLA 3.- NIVEL ÉXITO I

Grupos	A1	A2	A3	A4	Media simple	Diferencia máxima entre A(i)
Grupo 3A	0,48	0,53	0,59	0,60	0,55	0,12
Grupo 9A	0,14	0,32	0,78	0,79	0,51	0,66
Grupo 14A	0,46	0,68	0,73	0,78	0,66	0,33
Grupo 17A	0,50	0,61	0,64	0,65	0,60	0,15
Grupo 10A	0,46	0,47	0,47		0,47	0,01

Fuente: Elaboración propia. Datos curso académico 2012-13.

GRÁFICO 1. NIVEL ÉXITO I



Fuente: Elaboración propia.

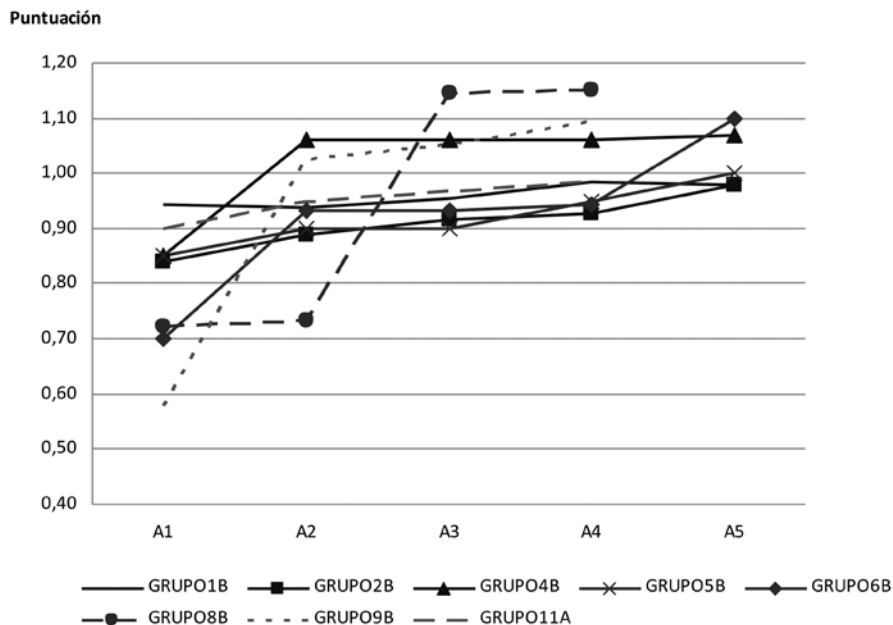
Consideramos Nivel éxito II como aquel en el que la nota media supera el 0,9. En la muestra hay un total de ocho grupos que cumplen este requisito y de nuevo encontramos grupos donde existe una fortísima heterogeneidad a la hora de asignar la nota individual a cada uno de los alumnos (tabla 4 y gráfico 2).

TABLA 4. NIVEL ÉXITO II

Grupos	A1	A2	A3	A4	A5	Media simple	Diferencia máxima entre A(i)
Grupo 1B	0,94	0,94	0,96	0,98	0,98	0,96	0,03
Grupo 2B	0,84	0,89	0,92	0,93	0,98	0,91	0,14
Grupo 4B	0,85	1,06	1,06	1,06	1,07	1,02	0,22
Grupo 5B	0,85	0,90	0,90	0,95	1,00	0,92	0,15
Grupo 6B	0,70	0,93	0,93	0,94	1,10	0,92	0,40
Grupo 8B	0,72	0,73	1,14	1,15		0,93	0,43
Grupo 9B	0,58	1,03	1,05	1,09		0,93	0,52
Grupo 11A	0,90	0,95	0,97	0,98		0,95	0,08

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 2. NIVEL ÉXITO II



Fuente: elaboración propia.

6. COMENTARIOS FINALES

La enseñanza universitaria basada en competencias precisa una renovación adecuada de las técnicas docentes que empleamos el profesorado, así como en la planificación y evaluación de las asignaturas. El EEES pone en el centro del hecho educativo al estudiante, prima el aprendizaje autónomo de los alumnos con el acompañamiento de los docentes. Entraña compromiso tanto de los estudiantes con su proceso de aprendizaje, como de los profesores con la necesaria renovación metodológica que exige el tiempo presente.

Nuestra experiencia de innovación educativa está orientada a mejorar el método de evaluación del trabajo de grupo de la asignatura de Historia de las Relaciones Laborales, y ha consistido en la incorporación de la rúbrica y, fundamentalmente, en el desarrollo del método de la evaluación recíproca. Como toda primera experiencia es susceptible de mejora y es nuestra intención seguir explorando las posibilidades que nos ofrecen estas dos herramientas.

A nuestro juicio, la rúbrica tiende a ser un pilar básico en la planificación de la(s) asignatura(s), para los docentes y, claramente, para los alumnos. Es una herramienta que hace transparente el hecho formativo y evaluativo, define con precisión los criterios de calidad y cómo se alcanzan los distintos niveles de logro. El alumno conoce con precisión, desde el primer momento, cómo y cuándo puede alcanzar la competencia correspondiente, y le permite ir autoevaluándose a lo largo del proceso de aprendizaje.

Preparar adecuadamente todos los materiales y encuestas para poner en práctica la evaluación recíproca exigen al profesorado dedicación, esfuerzo y mucho tiempo en la planificación y preparación de las asignaturas, máxime, paradójicamente, en unos tiempos donde lo que se les valora y cuenta a efectos curriculares son los resultados de su investigación.

Creemos que merece la pena llevar a cabo experiencias de este tipo, que sin duda son mejorables con el trabajo que vayamos desarrollando en los siguientes cursos académicos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ARNAIZ SÁNCHEZ, P., HERNÁNDEZ ABENZA, L., y GARCÍA SANZ, M. P. (coords.) (2009), *Experiencias de innovación educativa en la Universidad de Murcia (2008)*, Editum, Ediciones de la Universidad de Murcia.
- DE MIGUEL DÍAZ, M. (coord.) (2006), *Metodología de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior*, Alianza Editorial, Madrid.
- GALÁN GARCÍA, A. y HERRAIZ MARTÍN, M. S. (2005): “La enseñanza de las Relaciones Laborales en España”, *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios y Relaciones Laborales*, Enero-Junio 2005, Servicio Publicaciones Universidad de Huelva, pp. 17-31
- GARCÍA SANZ, M. P. (2008), *Guías docentes de asignaturas de grado en el EEES*, Editum, Ediciones de la Universidad de Murcia.
- GONZÁLEZ ARCE, J. D., MANZANARES MARTÍNEZ, D. A., MARTÍNEZ SOTO, A. P., RAMON MUÑOZ, J. M., (2008), “Aportaciones de la Historia Económica al Grado de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo”, en Concepción Pérez Hernández (comp.), *Actas del VIII Encuentro de Didáctica de la Historia Económica*, La Laguna (Tenerife), del 20 al 21 de septiembre de 2007, pp. 273-288.
- LERMA MONTERO, I. (coord.), (2005), *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, ANECA.

- MANZANARES MARTÍNEZ, D. A., GALÁN GARCÍA, A. (2010), “El área de Historia e Instituciones Económicas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos: orientaciones, contenidos y competencias”, IX Encuentro de Didáctica de la Historia Económica, Toledo, 24-25 de junio de 2010.
- MANZANARES MARTÍNEZ, D. A., MESEGUER DE PEDRO, M. (2010), “Resultados de las experiencias piloto en la diplomatura en relaciones laborales de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia”, en *Jornadas sobre experiencias docentes en la implantación del grado en los centros universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, Santiago de Compostela, 3 y 4 de junio de 2010.
- MANZANARES MARTÍNEZ, D. A., RAMON MUÑOZ, J. M. (2010), “Resultados de la Experiencia Piloto en la asignatura Historia social y política contemporánea de la Diplomatura en Relaciones Laborales”, IX Encuentro de Didáctica de la Historia Económica, Toledo, 24-25 de junio de 2010.
- MARTÍNEZ SEGURA, M. J. (coord.), (2009), *El portafolios para el aprendizaje y la evaluación: utilización en el contexto universitario*, Editum, Ediciones de la Universidad de Murcia.
- MORALES VALLEJO, P. (2005), *Implicaciones para el profesor de una enseñanza centrada en el alumno*, Universidad Pontificia de Comillas, documentote trabajo disponible en https://www.upcomillas.es/ees/Documentos/ense%C3%B1anza_centrada_%20aprendizaje.pdf
- ZABALZA, M. A. (2002), *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*, Narcea, Madrid.

8. ANEXOS

ANEXO 1. COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO.

a) Competencias transversales	
<ul style="list-style-type: none"> - Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar [Transversal 1]. - Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC [Transversal 3]. - Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional [Transversal 4]. - Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo [Transversal 5]. 	
b) Competencias de la asignatura	Competencias de la titulación
Competencia 1. Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales. - Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional. - Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
Competencia 2. Capacidad para buscar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas referidas a las relaciones laborales y al funcionamiento de los mercados de trabajo a la largo de la historia.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales. - Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
Competencia 3. Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
Competencia 4. Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales. - Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
Competencia 5. Adquisición de destrezas para el análisis de realidades sociales complejas pasadas y presentes adecuadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales. - Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
Competencia 6. Dominio de procedimientos, instrumentos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la Historia social y de las relaciones laborales.

ANEXO 2. CRITERIOS DE CALIDAD PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO PARA LA ASIGNATURA HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO			
Competencias			
Específicas asignatura	Transversales	Criterios de calidad	Puntuación
1 2 3 4	1 3 4 5	1. Presentación del trabajo 2. Dominio de contenidos 3. Expresión escrita 4. Exposición del trabajo	2 puntos

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO							
Competencias a evaluar		Criterios de calidad	Nivel de logro				Puntuación
E	T		Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	
1 2	1 3 4	Presentación del trabajo	El trabajo incluye en la portada todos los elementos obligatorios de identificación (título del artículo bien fichado, asignatura, número del grupo, componentes del grupo, curso y año académico), se presenta correctamente encuadrado, con absoluta limpieza, y cumple con precisión las indicaciones establecidas sobre tipo y tamaño de letra y los márgenes indicados.	El trabajo incluye en la portada todos los elementos obligatorios de identificación (título del artículo bien fichado, asignatura, número del grupo, componentes del grupo, curso y año académico), se presenta grapado y tiene algunas imprecisiones en las indicaciones establecidas sobre tipo y tamaño de letra y los márgenes indicados.	En la portada del trabajo se olvidan uno o dos elementos de identificación (excepto los componentes del grupo), se presentan las hojas cogidas con un clips y tiene varias imprecisiones en las indicaciones establecidas sobre tipo y tamaño de letra y los márgenes no están justificados.	En la portada del trabajo se olvidan casi todos los elementos de identificación, se presenta en hojas sueltas, y no se siguen las indicaciones de tamaño y tipo de letra y los márgenes establecidos. Se comete plagio total o parcial.	5 % 0,10

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO							
Competencias a evaluar		Criterios de calidad	Nivel de logro				Puntuación
E	T		Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	
1	1	Dominio de contenidos	El trabajo incluye todos los elementos mínimos requeridos correctamente desarrollados: índice, análisis del artículo (planteamiento general, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis de trabajo, fuentes y metodología, resultados de la investigación), análisis comparativo con otros trabajos sobre la misma cuestión, valoración general y referencias bibliográficas. Además, utiliza adecuadamente los conceptos, términos y fundamentos de la disciplina.	El trabajo incluye todos los elementos mínimos requeridos correctamente desarrollados: índice, análisis del artículo (planteamiento general, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis de trabajo, fuentes y metodología, resultados de la investigación), análisis comparativo con otros trabajos sobre la misma cuestión, valoración general y referencias bibliográficas (menos de 5). Además, utiliza adecuadamente los conceptos, términos y fundamentos de la disciplina.	El trabajo incluye los elementos importantes requeridos formulados de forma aceptable: índice, análisis del artículo (planteamiento general, objetivos específicos, hipótesis de trabajo, fuentes y metodología, resultados de la investigación), análisis comparativo con otros trabajos sobre la misma cuestión, valoración general y referencias bibliográficas (menos de 5). Utiliza algunos de los conceptos, términos y fundamentos de la disciplina.	Faltan dos o más elementos importantes del trabajo: índice, análisis del artículo (planteamiento general, objetivos específicos, hipótesis de trabajo, fuentes y metodología, resultados de la investigación), análisis comparativo con otros trabajos sobre la misma cuestión, valoración general y referencias bibliográficas. Los que aparecen están mal planteados y no utiliza correctamente los conceptos, términos y fundamentos de la disciplina. Se comete plagio total o parcial.	40% 0,80
2	3						
3	4						
4	5						

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO							
Competencias a evaluar		Criterios de calidad	Nivel de logro				Puntuación
E	T		Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	
1 3 4	1 3 4 5	Expresión escrita	El trabajo se presenta perfectamente estructurado, con alta claridad expositiva, gran dominio del lenguaje y adecuada utilización del vocabulario específico. Se observa adecuada corrección sintáctica y gramatical. El trabajo está realizado con elevada capacidad de síntesis, razonamiento crítico y originalidad.	El trabajo se presenta perfectamente estructurado, con suficiente claridad expositiva, dominio del lenguaje y adecuada utilización del vocabulario específico. Se observa adecuada corrección sintáctica y gramatical. El trabajo está realizado con bastante capacidad de síntesis, razonamiento crítico y originalidad.	El trabajo está medianamente estructurado, con moderada claridad expositiva y dominio del lenguaje, y sólo a veces se usa el vocabulario específico. Hay una o dos incorrecciones sintácticas o gramaticales, poco relevantes. El trabajo está realizado con suficiente capacidad de síntesis, razonamiento crítico y originalidad.	El trabajo no sigue la estructura establecida. No se domina el lenguaje y el vocabulario es poco técnico y específico. Escasa capacidad de síntesis y razonamiento crítico. Tiene más de dos incorrecciones sintácticas o gramaticales poco relevantes o una o más relevantes. Se comete plagio total o parcial.	17,5 % 0,35

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO							
Competencias a evaluar		Criterios de calidad	Nivel de logro				Puntuación
E	T		Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	
1 3 4	1 3 4 5	Exposición del trabajo	La exposición del trabajo se presenta perfectamente estructurada. Se observa gran dominio de los contenidos, del lenguaje y uso del vocabulario específico, todo ello con una alta claridad expositiva y adecuada expresividad. La forma de exponer motiva y capta perfectamente el interés de los asistentes. Excelente utilización de las herramientas TIC. El grupo se atiene al tiempo disponible y responde adecuadamente a las preguntas realizadas.	La exposición del trabajo se presenta perfectamente estructurada. Se observa dominio de los contenidos, del lenguaje y uso del vocabulario específico, todo ello con una aceptable claridad expositiva y adecuada expresividad. La forma de exponer motiva y capta el interés de los asistentes. Excelente utilización de las herramientas TIC. El grupo se atiene al tiempo disponible y responde bien a las preguntas realizadas.	La exposición del trabajo se presenta bien estructurada. Se observa un manejo aceptable de los contenidos, del lenguaje y del vocabulario específico. Suficiente claridad expositiva y expresividad. La forma de exponer no motiva y capta el interés de la totalidad de los asistentes. Adecuada utilización de las herramientas TIC. El grupo no se atiene al tiempo disponible y responde desigualmente a las preguntas realizadas.	La exposición del trabajo se presenta mal estructurada. Se observa una utilización inadecuada de los contenidos, del lenguaje y del vocabulario específico. Falta de claridad expositiva y expresividad. La forma de exponer no motiva ni capta el interés de los asistentes. Adecuada utilización de las herramientas TIC. El grupo no se atiene al tiempo disponible ni responde bien a las preguntas realizadas.	37,5% 0,75
Nivel de logro		Excelente	Bueno	Aceptable	Insuficiente	Puntuación	
Puntuación		1,80-2,00	1,40-1,79	1,00-1,39	0-0,99	2	