

## CAPÍTULO 21 EVALUACIÓN FORMATIVA DE UN PROYECTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL MÓDULO PROFESIONAL DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Gloria Costejà Cros. IES “Luces” (Colunga, Asturias).

Mario Sobejano Carrocera. IES “Nueve Valles”, (Puente San Miguel, Cantabria) y Universidad Internacional Isabel I de Castilla.

Ángel Pérez Pueyo. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Universidad de León.

### 21.1 Definición del contexto y objetivos de la experiencia

A continuación se expone otra experiencia desarrollada en Formación Profesional, en el Instituto de Educación Secundaria “Luces”, en el concejo de Colunga (Asturias). En este IES se imparten, además de ESO y Bachillerato, 3 ciclos formativos de la familia profesional de Agraria.

Concretamente estas dinámicas evaluativas se llevaron a cabo en el *ciclo formativo de Grado Medio en Producción Agroecológica*, dentro del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL), que se imparte a lo largo del primer curso. El módulo profesional de FOL está dividido en dos Unidades Formativas: “Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo”, y “Prevención de Riesgos Laborales”, con una carga horaria del 50% para cada una de ellas.

El grupo estaba formado por 12 alumnos, que recibían 3 horas semanales de clase y un total de 96 horas a lo largo del curso.

El módulo profesional de FOL, transversal en todos los ciclos formativos de Grado Medio y de Grado Superior, tiene entre sus objetivos la formación para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organi-

zación del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica y la prevención de riesgos laborales.

## 21.2 Principales actividades de aprendizaje

Para la planificación y desarrollo de las actividades de aprendizaje se ha tenido muy presente las directrices que nos marca el currículo del Ciclo Formativo, tanto la Orden EDU/376/2010 por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Producción Agroecológica, como el Decreto 139/2010, por el que se establece el currículo del ciclo formativo en el Principado de Asturias. En él se hace especial hincapié en el trabajo en equipo y la reproducción en clase de futuras situaciones profesionales.

Es por ello que el grupo clase se ha dividido en equipos de trabajo denominados “Equipos de Seguridad”. Estos agrupamientos permanecen estables a lo largo de toda la unidad formativa de Prevención de Riesgos Laborales, de manera que habitualmente desarrollan actividades de aula. Por otra parte, y de manera paralela, llevan a cabo un Proyecto de Prevención, a elegir entre dos temáticas:

- Análisis exhaustivo de un Plan de Prevención de una empresa del sector agrario.
- Elaboración de un Plan de Prevención para una empresa del sector.

En la tabla puede verse la descripción de las directrices que se facilitan a los alumnos para la realización del Proyecto de Prevención.

Tabla 119. Descripción de las directrices para la elaboración del Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales

Proyecto – Introducción y Descripción
Los alumnos deberán elaborar a lo largo de la Unidad Formativa de Prevención de Riesgos Laborales un proyecto por cada uno de los Equipos de Seguridad constituidos.
Para la elaboración del proyecto los alumnos deberán elegir una de las dos opciones propuestas y en ambos casos se valorará positivamente que la empresa sea del sector agrario, así como el nivel reflexivo, de análisis y de conclusiones que se aporten.
Opción 1. Análisis exhaustivo de un Plan de Prevención de una empresa del sector agrario.
A partir de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales de una empresa de su entorno de mínimo 2 y máximo 10 trabajadores, evaluar el plan y realizar los comentarios pertinentes en cada uno de los apartados, realizando una valoración del mismo y de la consecución de los objetivos que allí se presentaran.
Opción 2. Elaboración de un Plan de Prevención para una empresa del sector.
Elaborar un Plan de Prevención para una empresa que cuente como mínimo con 2 trabajadores asalariados y como máximo con 10. Para su elaboración pueden utilizar la herramienta Prevención 10.
Características generales del proyecto:
El Plan de Prevención deberá incluir: datos generales de la empresa, política preventiva, prácticas y procedimientos de trabajo, organización de la prevención, revisión y mejora del sistema de prevención. En su caso se incluirá una valoración de los apartados y una redefinición si es preciso.
Contemplará al menos 2 evaluaciones de riesgos nuevas, incluyendo como mínimo a 1 persona especialmente

sensible.
Se estipularán las medidas de protección necesarias, tanto colectivas como individuales.
Se añadirá una nueva evaluación de riesgos y sus medidas preventivas a tener en cuenta, bien por la compra de nueva maquinaria, cambios en la estructura del edificio, aparición de un nuevo factor de riesgo, un nuevo puesto de trabajo etc.
Se realizará una planificación preventiva, marcando los plazos, responsable de ejecución y medidas comprobatorias / vigilancia.
Se elaborará el mapa de riesgos de la empresa y el plan de evacuación.
Se estipulará qué debe contener el botiquín y se indicarán los datos necesarios para tener en cuenta la vigilancia de la salud y la formación del personal.

Dentro de esta unidad formativa se desarrollan aspectos vinculados a 3 bloques de contenidos distintos. En ellos trabajaremos actividades vinculadas a:

- Seguridad y salud en el trabajo y evaluación de riesgos profesionales.
- Planificación y gestión de la prevención de riesgos en la empresa.
- Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

Es importante comenzar explicando que la primera unidad del módulo profesional versa sobre el Trabajo en Equipo y la segunda sobre la Gestión de Conflictos. Es en ellas donde se establecen las bases para el posterior trabajo grupal a lo largo del curso con independencia de las temáticas que se estén desarrollando. Los contenidos que se trabajan en estas unidades se centran en valorar las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo así como la participación activa de cada uno de sus miembros. De igual manera se desarrollan habilidades para gestionar y resolver positivamente posibles conflictos.

Por otra parte, dentro de estas unidades es donde se han establecido los Equipos de Seguridad y se han introducido y explicado el funcionamiento de los diferentes instrumentos que se aplicarán a lo largo del curso.

### 21.3 Explicación sistema de evaluación y calificación

Para iniciar los procesos de **evaluación formativa** y evaluar el trabajo en equipo que desarrollan los alumnos durante las sesiones de clase, cada uno de los Equipos de Seguridad dispone de una escala graduada de coevaluación intragrupal (tabla 120).

Como puede verse, se utiliza la misma escala para el proceso de evaluación formativa (en este caso coevaluación), que para asignar la calificación final por parte del profesor, como veremos más adelante. Durante el proceso de aprendizaje nunca se califica sino que la información que proporciona la escala graduada sirve para tener una referencia de la calidad del trabajo en ese momento, de cara a po-

derlo mejorar. Sólo se califica una vez que se ha entregado la versión final y definitiva del trabajo.

Tabla 120. Escala graduada de coevaluación intragrupal.

ESCALA GRADUADA DE COEVALUACIÓN INTRAGRUPAL DEL TRABAJO EN EQUIPO	
De 9 a 10	Sabe perfectamente lo que hay que hacer conociendo los objetivos de la actividad
	Conoce cuál es su rol y ejerce perfectamente sus responsabilidades
	Expone sus opiniones describiendo lo que quiere aportar, expresando sus sentimientos, identificando soluciones y enumerando las consecuencias positivas para el grupo
	Escucha los puntos de vista del resto del equipo concentrándose en entender el mensaje
	En caso de conflicto, argumenta buscando satisfacer las necesidades de las distintas partes disminuyendo la tensión
De 7 a 8'9	Sabe lo que hay que hacer en líneas generales pero tiene algunas dudas
	Sabe el rol que tiene y sus funciones, pero no las lleva a la práctica de manera eficaz
	Expone sus opiniones de manera asertiva pero no argumenta las consecuencias positivas
	Escucha los puntos de vista de casi todos los miembros del grupo
	En caso de conflicto, argumenta para conseguir de manera parcial las necesidades de las partes
De 5 a 6'9	Tiene muchas dudas acerca de los objetivos de la tarea a realizar
	Sabe el rol que tiene pero no conoce qué funciones ha de desempeñar
	Expone sus puntos de vista sin valorar las del resto del equipo
	Solamente escucha a algún miembro del equipo ignorando las opiniones de otros
	En los conflictos argumenta buscando defender los intereses de una sola parte
De 0 a 4'9	No sabe lo que hay que hacer para conseguir los objetivos de la tarea
	Ni conoce su rol ni sus funciones, por lo que las aportaciones al equipo son mínimas
	Expone las ideas con agresividad menospreciando las del resto/ No expone ninguna idea
	Interrumpe casi constantemente las intervenciones de sus compañeros
	No es partidario de negociar para acercar posturas en caso de conflicto

El instrumento debe cumplimentarse al finalizar todas las sesiones donde se lleven a cabo actividades en grupo. Este proceso de recogida de datos ha de ser debatido y consensado, y debe contar con la participación de todos los miembros del equipo incluido el compañero al que se valora.

El principal objetivo de este instrumento de evaluación es desarrollar en los alumnos un espíritu crítico para poder valorar su implicación en las propias sesiones. Esta implicación se concreta en los siguientes aspectos:

- (1) Conocimiento de los objetivos de las actividades.
- (2) Conocimiento de su rol y las responsabilidades que conlleva.
- (3) Asertividad en las comunicaciones con el resto de compañeros del equipo.
- (4) Utilización de la escucha activa ante las opiniones de los demás.
- (5) Habilidades de mediación y resolución de conflictos en el caso de que existan.

Como se puede comprobar en la escala, estos cinco aspectos se ven reflejados en indicadores de logro en cada una de las horquillas en el mismo orden y en disminución de implicación. En la tabla siguiente se han seleccionado de la Escala graduada de coevaluación intragrupal los indicadores de logro de las 4 horquillas del aspecto a valorar “Conocimiento de los objetivos de las actividades”. De este modo se comprueba el proceso decreciente de logro.

Tabla 121. Indicadores de logro del aspecto a valorar “Conocimiento de los objetivos de las actividades” de la Escala graduada de coevaluación intragrupal.

De 9 a 10	Sabe perfectamente lo que hay que hacer conociendo los objetivos de la actividad
De 7 a 8,9	Sabe lo que hay que hacer en líneas generales pero tiene algunas dudas
De 5 a 6,9	Tiene muchas dudas acerca de los objetivos de la tarea a realizar
De 0 a 4,9	Ni conoce su rol ni sus funciones, por lo que las aportaciones al equipo son mínimas

El instrumento Escala de Valoración diferenciada del trabajo en equipo (tabla 121) es utilizado en las primeras unidades didácticas tanto para la coevaluación como para la heteroevaluación. Este instrumento es utilizado tanto por el profesor como por los alumnos. De este modo, cada día que se trabaja en grupo, un miembro de otro grupo realiza una observación sistemática del trabajo que desempeñan los compañeros. Esta observación se lleva con la finalidad de recoger aspectos lo más objetivamente posible y poder dar feedback al finalizar la sesión. Sin embargo, en el caso de que el observador (coevaluación) no esté de acuerdo el grupo evaluado, se podrá cotejar la información con la obtenida por el docente.

La escala valora la eficacia del trabajo en equipo, recogiendo aspectos como:

- Conocimiento / establecimiento de metas.
- Distribución de roles y funciones.
- Comunicación entre los miembros / relaciones.
- Consecución de los objetivos.

En el caso de que surjan conflictos se valora también:

- Identificación del conflicto.
- Técnicas de negociación.

Tabla 122. Escala de valoración diferenciada del trabajo en equipo

ESCALA DE VALORACIÓN DIFERENCIADA DEL TRABAJO EN EQUIPO		
EFICACIA (100 puntos / 60 puntos si hay conflictos)		
Conocimiento/establecimiento de metas		
Todos los miembros del grupo tienen claro lo que hay que hacer	25	15
La mayoría del grupo tiene claro lo que hay que hacer	15	10

Menos de la mitad del grupo sabe lo que hay que hacer	8	6
Nadie del grupo sabe lo que hay que hacer	0	0
<b>Distribución de Roles y funciones</b>		
Se identifican los distintos roles y las responsabilidades de todos los miembros del grupo	20	10
Tienen asignados distintos roles pero no todos conocen sus responsabilidades	12	7
Han asignado diferentes roles pero la mayoría ni conoce ni cumple sus funciones	6	4
No han identificado roles dentro del equipo de trabajo y nadie sabe qué tiene que hacer	0	0
<b>Comunicación entre los miembros/Relaciones</b>		
El equipo genera un clima óptimo de comunicación en el que las opiniones son expresadas sin menospreciar las de los demás (asertividad) y se presta atención para comprender e interpretar los mensajes de los otros (escucha activa)	25	15
La comunicación podría ser mejorable ya que en ocasiones las opiniones se expresan sin el debido respeto por las de los demás y/o solo se presta atención a algunos compañeros	15	8
El clima de comunicación es deficiente ya que las opiniones se expresan siempre desde el desprecio a las del resto y se interrumpe constantemente a los que hablan	5	3
<b>Consecución de los objetivos</b>		
Realizan la tarea con éxito en menos tiempo del previsto y con menos recursos (eficiencia)	30	20
Realizan la tarea con éxito	25	17
Realizan la tarea con éxito pero necesitan más tiempo del previsto y más recursos	15	10
No realizan la tarea con éxito	5	2
<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (40 puntos si aparecen)</b>		
<b>Identificación del conflicto</b>		
Ante la aparición de un conflicto reconocen la situación, la analizan y tratan de solucionarlo		25
Ante un conflicto, lo aplazan para afrontarlo en otro momento		15
Ante la aparición de un conflicto tratan de evitarlo actuando como si no pasara nada		5
<b>Técnicas de negociación</b>		
En la resolución del conflicto los argumentos se exponen buscando satisfacer plenamente las necesidades de todas las partes disminuyendo la tensión		15
Los argumentos expuestos buscan la satisfacción parcial de las partes logrando un acuerdo aceptable		12
La exposición de argumentos busca satisfacer necesidades a costa de los intereses de la otra parte		8
No utilizan ningún tipo de técnica de negociación dificultando la resolución del conflicto		2

Con la utilización de los instrumentos de evaluación del trabajo en equipo, los alumnos obtienen una doble perspectiva de su desempeño diario. Por un lado, la valoración consensuada de sus propios compañeros de grupo y, por otro, el punto de vista del docente. Con ello recreamos en el aula situaciones y procesos de evaluación del desempeño que tienen lugar en el mundo profesional y empresarial. Otro de los aspectos formativos de la utilización de estos instrumentos vinculados a este proceso es la utilización de las mismas herramientas que se les presentan en las primeras unidades para evaluar los aprendizajes durante el curso. De esta forma, el alumno conoce perfectamente los aspectos que se van a valorar desde el inicio del proceso.

## Sistema de calificación

Para la calificación del proyecto se utilizarán diferentes instrumentos: (a) la *Valoración del trabajo en equipo* y (b) la *Valoración del Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales y su presentación*.

### (a) Valoración del trabajo en equipo.

Se utilizará la escala graduada de coevaluación intragrupal (tabla 120) así como la escala de valoración del trabajo en equipo (tabla 122). Concretamente, este último instrumento será el utilizado por el docente tanto en los procesos de evaluación formativa y continua como para fijar la calificación final. Con esta herramienta se realiza una observación sistemática del trabajo que desempeñan los alumnos.

Para poder fijar la calificación final la tabla 122 tiene una doble entrada de puntuación. La columna de la izquierda se utiliza en el caso de no haber conflicto, por lo que únicamente se valora la *Eficacia del Trabajo en Equipo* sobre 100 puntos. La columna de la derecha se utiliza en el caso de que exista conflicto. Entendemos por conflicto cuando aparecen desde discrepancias sobre la manera de proceder y/o puntos de vista diferentes que precisan de una negociación para llegar a un acuerdo, hasta enfrentamientos u otras situaciones conflictivas en el desempeño del trabajo en equipo. Será por lo tanto cuando aparezcan situaciones como las descritas que el docente valorará la parte de *Eficacia del Trabajo en Equipo* utilizando la columna de la derecha (con un máximo de 60 puntos) y cumplimentará la parte correspondiente a la *Resolución de Conflictos* (con una puntuación máxima de 40 puntos), sumando entre ambas partes el total de 100 puntos máximos.

### (b) Valoración del Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales.

Para la calificación del proyecto se han utilizado dos rúbricas. La primera de ellas para valorar los contenidos del proyecto (tabla 123) donde se valora la adecuación de los proyectos a las orientaciones que se les facilitaron al comienzo de la unidad formativa (tabla 118).

Tabla 123. Rúbrica de puntuación del Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales

	Formato (20)	Adecuación al contenido (30)	Vinculación con el módulo profesional de FOL (30)	Referencias (20)
Excelente	(20) El formato es visualmente atractivo, entendible y bien estructurado. Cuenta	(30) El Proyecto da respuesta, con rigor, a todas las cuestiones planteadas y solicita-	(30) El Proyecto está vinculado con referencias legislativas, de contenidos, etc. a los	(20) Utiliza referencias sobradas de fuentes externas, como legislación, apuntes, páginas

	con una introducción y explicación del proyecto, un desarrollo de cada uno de los puntos del mismo, conclusiones y bibliografía.	das en las directrices facilitadas.	aspectos trabajados en la unidad formativa de Prevención de Riesgos Laborales y si corresponde a otros elementos trabajados.	web de reconocida credibilidad, libros, artículos, etc. Citados correctamente. El trabajo no tiene citas ni copias sin referenciar.
Bien	(15) El formato es entendible y estructurado aunque no cuenta con todos los elementos necesarios.	(20) El Proyecto da respuesta a la mayoría de las cuestiones planteadas aunque con falta de elementos.	(20) El Proyecto cuenta con alguna referencia a la unidad formativa de PRL, pero faltan otros que podrían ser interesantes o pertinentes.	(15) Utiliza alguna referencia, aunque no las suficientes para apoyar todos los argumentos del trabajo. No hay citas ni copias o si las hay estas están referenciadas.
Regular	(10) Faltan elementos clave de la estructura y el formato hace el documento poco entendible y desorganizado.	(10) Se da respuesta a aproximadamente el 50% de las cuestiones planteadas o solicitadas.	(15) Prácticamente no existen vinculaciones con los contenidos trabajados.	(10) Utiliza pocas referencias o estas no están citadas correctamente. Hay partes del trabajo copiadas sin referenciarlo (menos del 20% del global del trabajo).
Mal / Pobre	(5) Formato desorganizado, sin estructura. Dificulta notablemente la comprensión del trabajo.	(5) El Proyecto es pobre, con falta notable de elementos solicitados (más del 50%), no dando respuesta a lo requerido en el trabajo.	(5) No existe vinculación alguna con los contenidos trabajados en la unidad formativa de PRL ni con otros elementos.	(5) No utiliza referencias que apoyen y corroboren el trabajo desarrollado. El trabajo tiene entre el 20 y el 40% de su extensión copiado sin referenciar.

La segunda se utiliza para valorar su exposición y presentación pública delante del grupo-clase (tabla 124).

Tabla 124. Rúbrica de puntuación de la Presentación y Exposición del Proyecto

	Desarrollo de Contenidos (25)	Conocimiento de los contenidos (30)	Lenguaje Corporal (25)	Exposición Oral (20)
Excelente	(25) Los contenidos están lo suficientemente desarrollados, demostrando capacidad de síntesis (cuentan la información clave para que se entienda).	(30) No necesita de guion para poder realizar la exposición y no mira su proyección.	(25) Mirada: Busca el contacto visual con toda la audiencia. Posición: Tiene una posición centrada respecto a la audiencia sin darle la espalda en ningún momento. Piernas: Tiene una separación de los pies que le permite estar cómodo y la mantiene todo la exposición. Brazos: Apoyan el discurso desde una posición central y natural. Expresión facial: Es capaz de mostrar una expresión agradable de sonrisa que contagia la expresión de la audiencia.	(20) Utiliza un lenguaje apropiado y riguroso con un tono de voz audible, realizando las pausas correctas en la entonación que dan sentido al discurso.
Bien	(18) Los contenidos están los	(20) La exposición la realiza	(18) Mirada: Busca el contacto visual con algunas partes de la audiencia, pero	(15) Utiliza un lenguaje apropiado



	suficientemente desarrollados pero no demuestran capacidad de síntesis al contar más información de la necesaria.	casi sin apoyarse en un guion y solamente mira la pantalla en contadas ocasiones.	no toda. Posición: Tiene una posición centrada respecto a la audiencia, pero en ocasiones da la espalda por mirar la pantalla de proyección. Piernas: Adopta una posición adecuada, pero en ocasiones cruza las piernas y pierde la situación neutral. Brazos: Apoyan el discurso pero en ocasiones se toca la cara o no sabe dónde colocarlos. Expresión facial: Casi siempre su rostro muestra una mueca sonriente, salvo en ocasiones que la pierde.	y un tono de voz audible, pero en ocasiones no lleva a cabo las pausas correctas en la entonación que dan sentido al discurso y lo hace todo seguido.
Regular	(10) La mayor parte de los contenidos no están suficientemente desarrollados, aunque algún aspecto está bastante completo. (10) La exposición la realiza leyendo casi constantemente las hojas de apoyo y mirando la proyección casi de manera continua.	(10) La exposición la realiza leyendo casi constantemente las hojas de apoyo y mirando la proyección casi de manera continua.	(10) Mirada: Evita el contacto visual durante parte de la exposición y cuando lo busca, lo realiza con unos pocos. Posición: Tiene una posición variable lateral respecto a la audiencia por mirar casi todo el tiempo la pantalla. Piernas: Adopta una posición inadecuada, en la que las piernas están demasiado separadas o cruzadas/juntas. Brazos: Durante casi toda la exposición se toca la cara, los cruza, los mete en los bolsillos o no sabe dónde colocarlos. Expresión facial: Casi nunca su rostro muestra una mueca sonriente.	(8) Utiliza un lenguaje poco riguroso, y un tono de voz marcado por la falta de aire fruto de una mala respiración. No realiza las pausas correctas en la entonación que dan sentido al discurso.
Mal / Pobre	(5) Ninguno de los contenidos está suficientemente desarrollado, ya que se puede aportar muchas más información al respecto.	(5) Se limita a leer el guion mirando la pantalla de proyección.	(5) Mirada: Evita el contacto visual con la audiencia, y mira hacia abajo o en otras direcciones perdidas. Posición: Tiene una posición casi de espalda, sin mirar a la audiencia por mirar la pantalla. Piernas: Cambia de posición y se mueve constantemente dificultando la concentración de los oyentes. Brazos: Durante toda la exposición no para de mover los brazos y las manos agarrándolas, tocándose la cara, los cruza, los mete en los bolsillos o no sabe dónde colocarlos. Expresión facial: Nunca su rostro muestra una mueca sonriente.	(5) Utiliza un lenguaje pobre y nada riguroso. Su tono de voz es inestable dificultando su seguimiento. No realiza pausas en el discurso por lo que muchas veces, las oraciones pierden sentido.

A continuación se presenta una tabla en la que se resumen las actividades aprendizaje, las de evaluación formativa y las de calificación (tabla 125).

Tabla 125. Coherencia interna entre los elementos curriculares. Alineación curricular.

Finalidades y/o Competencias	Actividades Aprendizaje	Evaluación formativa	Instrumentos calificación	%	Requisitos
Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas	Conjunto de actividades vinculadas al	Coevaluación y autoevaluación intragrupal	Escala graduada de coevaluación intragrupal (tabla	20	Asistencia al 80% de las sesiones

bajo su responsabilidad Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, manteniendo relaciones fluidas, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan	proyecto desarrolladas en el aula		119)		
		Heteroevaluación	Escala de valoración diferenciada del trabajo en equipo (tabla 120)	20	Valoración mensual de todos los grupos (mínimo 4 valoraciones)
	Realización del Proyecto de Prevención de Riesgos Laborales	Feedback por email con el docente y valoración entregas parciales	Rúbrica de puntuación (tabla 121)	40	Adecuación a las directrices facilitadas
	Exposición oral del trabajo	Ensayo de exposición y presentación. Feedback compañeros y docente	Rúbrica de puntuación (tabla 122)	20	Participación equitativa de todos los miembros del grupo

## 21.4 Resultados y efecto en el rendimiento académico del alumnado

Los resultados obtenidos quedan plasmados en la siguiente tabla, y como puede comprobarse la mayoría de los alumnos obtienen una calificación muy satisfactoria, dado que el 67% se encuentran entre el notable y el sobresaliente. Únicamente 1 persona obtienen un aprobado y 3 personas no siguen la evaluación continua y no se presentan a las pruebas de evaluación.

Tabla 126. Resultados académicos obtenidos (en porcentajes y puntuaciones directas)

Resultados globales		
Calificación	Porcentaje	Nº alumnos/as
Sobresaliente	17%	2
Notable	50%	6
Aprobado	8%	1
Suspense	0%	0
No presentado	25%	3
Totales	100	12

## 21.5 Principales ventajas encontradas

Los alumnos encuentran los métodos de evaluación novedosos, su utilización de manera continuada y el feedback constante que les ofrece es valorado de manera muy positiva desde casi el comienzo de su uso. Cabe destacar como muy positivo el dedicar las dos primeras unidades a los contenidos de trabajo en equipo y resolución de conflictos, donde además se presentan y utilizan ya los instrumentos de coevaluación y heteroevaluación.

La participación activa en su propia valoración facilita el diálogo, la argumentación y el desarrollo de la comunicación entre alumnos. Además, al ser ellos mismos agentes activos en la coevaluación intragrupal sobre su propio desempeño diario, se facilita su implicación en el proyecto a desarrollar. Conocer las herramientas que el docente utilizará para valorar su trabajo y su exposición con antelación aumenta la confianza en el trabajo a desempeñar elimina dudas, malos entendidos y minimiza las excusas.

La retroalimentación que los alumnos obtienen del trabajo que llevan a cabo en cada una de las sesiones se traduce en una valoración al finalizar la clase que, aun siendo numérica, no debe ser considerada en ningún caso calificación. De este modo se hace al alumnado más consciente si cabe del trabajo desempeñado. Al presentar el docente el proceso de evaluación al inicio del curso, y realizar las heteroevaluaciones de manera sistemática y comunicando los resultados a los alumnos, se promueve y favorece que las dinámicas de evaluación estén perfectamente integradas en el día a día del aula. La metodología de trabajo que en un inicio puede parecer complicada, se convierte en un elemento intrínseco del desarrollo de las sesiones.

Una ventaja sustancial para el tratamiento de los resultados que se obtienen es la utilización de herramientas informáticas por parte del profesor, como aplicaciones para tabletas del cuaderno del profesor, que facilitan la recogida, almacenamiento y tratamiento posterior de la información obtenida.

Es importante destacar que las ventajas que se observan se maximizan en tanto en cuanto los alumnos disponen de las escalas de valoración, de las rúbricas y de las directrices para la realización del proyecto con antelación al desempeño del trabajo. Conociendo de antemano los elementos a evaluar y el peso de cada uno de ellos mejoran sus calificaciones.

Con estas dinámicas de evaluación conseguimos además utilizar métodos y sistemas que se asemejan a los que las empresas utilizan para la evaluación del desempeño, se promueve el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, que son ejes básicos sobre los que se sustenta la Formación Profesional.

Por último, eliminamos el “efecto polizón” en los trabajos en grupo (Kerr & Bruun, 1983), al existir un registro del grado de desempeño de cada uno de los alumnos, que se ha elaborado de manera consensuada.

## 21.6 Principales inconvenientes encontrados

En la puesta en marcha del sistema encontramos dudas, incertidumbre e incluso suspicacias entre los alumnos que se solventan con la utilización y puesta en práctica.

El principal inconveniente que podemos detectar en este proceso de evaluación formativa es la necesidad de que los alumnos asistan regularmente a clase, dado que el absentismo continuado y la pérdida de la evaluación continua imposibilitan el trabajo grupal. Para los alumnos que no pueden asistir de manera continuada a clase debemos diseñar otros procedimientos más tradicionales.

Otro de los inconvenientes encontrados es la gestión de la documentación y la recogida de datos de la evaluación, dado que al realizarse un registro por sesión y grupo se pueden generar numerosos registros que pueden dificultar el tratamiento de los datos, si bien puede ser solventado con la utilización de herramientas tecnológicas, como una tabla o una hoja excell.

## 21.7 Conclusiones

En esta experiencia hemos comprobado que la utilización de herramientas de evaluación formativa para el desarrollo de un proyecto permite realizar un seguimiento del trabajo desarrollado. Además, muestra a los alumnos maneras de trabajar que se asemejan a las que encontrarán en las empresas cuando se incorporen al mercado laboral y ofrecen transparencia en el proceso de evaluación. De esta manera, los alumnos asumen la responsabilidad directa del trabajo realizado.

Parte de la metodología e instrumentos de evaluación presentados podrían transferirse a otros módulos profesionales que realicen trabajos o proyectos en grupo.

Aunque implantar este tipo de estrategias puede parecer complejo, homogeniza los criterios de evaluación y calificación y mejora el rendimiento de los alumnos a medio y largo plazo. A través de este tipo de dinámicas los alumnos tienen la oportunidad de conocer constantemente el nivel exigido, ser parte activa del proceso de aprendizaje y evaluación, aumentando su implicación y motivación y, por consiguiente, mejorando el resultado final.

## 21.8 Bibliografía

- Kerr, N.L. & Bruun, S.E. (1983). Dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects”. *Journal of personality and social psychology*, 44, 78-94.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (B.O.E., 20 de junio).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (B.O.E., 4 de mayo).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (B.O.E., 10 de diciembre).
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral (B.O.E., 10 de septiembre).
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (B.O.E., 30 de julio).
- Orden EDU/376/2010, de 20 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Producción Agroecológica (B.O.E., 24 de febrero).
- Decreto 139/2010, de 27 de octubre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio de Formación Profesional en Producción Agroecológica en el Principado de Asturias (B.O.P.A., 16 de noviembre).
- Resolución de 18 de junio de 2009, que regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo del Principado de Asturias (B.O.P.A., 17 de julio).

