

Análisis de la evaluación del aprendizaje

La elaboración del análisis de la evaluación del aprendizaje se ha de desarrollar de forma global, continua, formativa, cualitativa y contextualizada. Esto se concreta en tres momentos de la evaluación:

Evaluación inicial: esta evaluación inicial será el punto de referencia para la toma de decisiones para el desarrollo del aprendizaje y para su adecuación a las características y conocimientos previos.

Evaluación continua: por medio de controles rutinarios se comprobará el nivel de logro de los objetivos para detectar los factores que mejoren o dificulten el proceso de aprendizaje. En el proceso de evaluación continua, cuando el desarrollo de las capacidades de aprendizaje no sea el adecuado, se adoptarán las medidas necesarias que procedan.

Evaluación final: al término de la etapa de formación y a partir de los datos obtenidos durante el proceso, se expresarán los resultados finales de la formación.

Formulación de evidencias de desempeño

La evaluación de los comportamientos y acciones que el alumnado presenta ante distintas situaciones se define como evidencias de desempeño.

El docente consigue la evidencia del desempeño del alumno analizando el proceso de aprendizaje para emitir un juicio sobre si se ha logrado o no el desarrollo de la competencia.

La evaluación se centra en las evidencias del conocimiento, el ser y el hacer, frente a los resultados del aprendizaje. Se pretende la mejora del desarrollo competencial del alumno seleccionando los instrumentos de evaluación que den lugar a una correcta construcción permanente del aprendizaje. Son pruebas claras y manifiestas de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona posee y que determinan su competencia.

La valoración del desempeño en función de los resultados de la evaluación, y dependiendo del baremo a aplicar, podrá ser: **apto, aprobado, idóneo, capacitado, competente, etc., y sus antónimos.**

Un ejemplo claro de formulación de evidencia de desempeño se manifiesta con las certificaciones de competencias. Tras realizar un curso de formación se valorará la participación y su resultado mediante el consiguiente diploma o certificado. El certificado representa una garantía de calidad, además de exponer el grado de competencia que el trabajador posee en dicho ámbito.

La normalización representa otra forma de valoración, la cual se define como:

- Un patrón de comparación.
- El resultado de un consenso entre actores de un mismo nivel.
- Un referente para centros de formación.

Identificación de criterios de realización

Dentro de los criterios que se han de tener en cuenta a la hora de la realización de evaluaciones competenciales destacan:

- La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente.
- Ha de servir de diagnóstico, pues compara el desempeño con lo establecido por un

Estos criterios pueden englobarse en dos grandes grupos:

Genéricos: evalúan aspectos de carácter general (actitud, personalidad, etc.) y aplicables en la mayoría de desempeño de competencias.

Específicos: identifican aspectos puntuales en el desempeño de la competencia. Actitudes más técnicas y específicas de la competencia a evaluar

Ejemplo:

Criterios genéricos se pueden mencionar: la puntualidad, la relación con los demás compañeros, la actitud al recibir órdenes de trabajo, etc. Criterios específicos pueden mencionarse los siguientes: manejo del grimpador de cableado de red, análisis de los resultados de la certificación de cableado, interpretación de esquemas eléctricos, etc.

Identificación y descripción de distintos tipos de formatos y contenidos

En las pruebas de evaluación se puede recurrir a distintos tipos de formatos dependiendo del grado a evaluar de la competencia. Entre los más usuales están:

- Pruebas de tareas competenciales. Resolución de problemas de la vida cotidiana asociadas con la materia.
- Prueba escrita de contenidos conceptuales o teóricos. Evaluación mediante preguntas a desarrollar o de tipo test.
- Supuesto práctico. Puesta en práctica de un caso.
- Recogida de información desde una guía de campo. Analizar y extraer conclusiones a partir de la información que el alumno ha plasmado en la guía.
- Pruebas de habilidades. Prueba de contenido práctico.
- Ejercicios de simulación. Supuestos prácticos en entornos simulados.
- Realización de un proyecto o tarea.

Identificación de distintos registros de seguimiento del proceso de capacitación

El proceso de seguimiento implica obtener información para la toma de decisiones en cuanto a la planificación de acciones, retroalimentación, ubicación, desempeño y desarrollo profesional, para determinar si la formación ha sido la requerida o no y por qué.

Se obtienen utilizando diferentes instrumentos tales como los cuestionarios, plantillas con indicadores observables, resultados de pruebas escritas, exposiciones orales, realización de informes, estudios de casos y problemas aplicados reales, anotaciones de simulaciones, etc.

Estos indicadores deben ser los adecuados para evaluar el desarrollo de competencias tanto específicas como genéricas.

COMPETENCIA GENÉRICA: trabajo en equipo

- 1- Realiza las tareas en el plazo establecido
- 2- Colabora en la organización de las tareas de equipo.
- 3- Se compromete con los objetivos de equipo y los cumple.

ALUMNO

COMPETENCIA ESPECÍFICA: manejo del analizador de protocolos

- 1- Puesta en servicio del analizador
- 2- Captura de datos concretos
- 3- Compresión de los resultados

ALUMNO

Ejemplo de registro de seguimiento

Las rúbricas o descriptores a considerar para el primero de los indicadores serían del tipo:

- No cumple las tareas.
- Cumple parcialmente o se retrasa.
- Cumple el plazo establecido de la tarea.
- La calidad de su trabajo aporta mejoras al equipo.

Para el segundo de los indicadores se incluyen como descriptores los siguientes:

- No realiza correctamente las tareas.
- Desarrolla con dificultad la tarea.
- Desarrolla correctamente en tiempo y forma la tarea.

Aplicación práctica

Tomando como base el ejemplo de registro de seguimiento anterior, y dados los siguientes criterios de evaluación competencial, determine al tipo de criterio competencial al que representan: genérico o específico.

COMPETENCIA _____: saber seleccionar la herramienta adecuada en cada caso de uso

- 1- Analiza previamente la herramienta a utilizar
- 2- Selecciona adecuadamente la herramienta a utilizar
- 3- Utiliza adecuadamente la herramienta seleccionada

ALUMNO

COMPETENCIA _____: peinado y cuidado estético final del cableado en los armarios de comunicación

- 1- Realiza las tareas en el plazo establecido
- 2- Realiza la tarea con la calidad necesaria
- 3- Realiza la tarea con el cuidado estético necesario.

ALUMNO

Establezca los posibles descriptores de evaluación necesarios para cada uno de los indicadores añadidos.

Solución:

COMPETENCIA GENÉRICA: saber seleccionar la herramienta adecuada en cada caso de uso

- 1- Analiza previamente la herramienta a utilizar
- 2- Selecciona adecuadamente la herramienta a utilizar
- 3- Utiliza adecuadamente la herramienta seleccionada

ALUMNO

?Saber seleccionar la herramienta adecuada encada caso de uso" corresponde a un criterio competencial del tipo genérico al poderse utilizar en varios contextos distintos.

COMPETENCIA ESPECÍFICA: peinado y cuidado estético final del cableado en los armarios de comunicación

- 1- Realiza las tareas en el plazo establecido
- 2- Realiza la tarea con la calidad necesaria
- 3- Realiza la tarea con el cuidado estético necesario.

ALUMNO

?Peinado y cuidado estético final del cableado en los armarios de comunicación? corresponde a un criterio competencial de tipo específico en el desempeño del acabado final de un armario de comunicación.

Los descriptores posibles para los indicadores de ambas competencias serían:

- No realiza correctamente la tarea.
- Desarrolla con dificultad la tarea.
- Desarrolla correctamente la tarea.