

# EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Martha Huerta Cruz<sup>1</sup>

## Resumen

La Evaluación de aprendizajes integrados en competencias profesionales, permite valorar no sólo los conocimientos también las habilidades y comportamientos actitudinales que un docentes muestra al ser valorado bajo cierto estándar de competencia, a partir de esta reflexión surge la pregunta ¿En el proceso de evaluación para una certificación en cierto estándar de competencia, que comportamientos se genera en el docente? Para responder a ello se realiza un análisis de las observaciones registradas en los procesos de evaluación durante el momento de la aplicación de instrumentos. La información obtenida por un análisis de frecuencia se sistematiza, considerando aspectos como la motivación, y la retroalimentación en el proceso de evaluación

Palabras clave: Evaluación, estándar de competencia, comportamiento.

## ANTECEDENTES TEÓRICOS

En el campo profesional se generan competencias en el orden Académico, donde la responsabilidad recae en las instituciones educativas; así como competencias profesionales, con la responsabilidad circunscrita en las instituciones de formación profesional; y las competencias laborales, donde los aprendizajes se dan en el lugar en donde se está trabajando<sup>2</sup>.

Mertens (1997) expone tres tipos de competencias: las competencias *básicas* que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo; las competencias *genéricas* se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción y las competencias *específicas* que tienen que ver con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales.

Rueda (2009) retoma a González y Wagenaar, (2004). Y refiere el concepto de competencia como el objeto de los programas educativos, representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades. Este autor menciona que las competencias *deberán emplearse como mecanismos que ayuden a identificar las condiciones materiales y organizativas actuales y a discernir sobre las necesarias para encaminar a las instituciones escolares hacia el logro de las nuevas metas previstas.*

### *Evaluación y algunos de sus arquetipos*

---

<sup>1</sup> Doctora en Educación, Dirección General de Innovación Educativa de la UPAEP. México.

<sup>2</sup> Competencias Educativas, profesionales y laborales. Un enfoque para el seguimiento de egresados en instituciones de nivel superior

Al evaluar se está señalando, estimando o apreciando el valor de algo, así como se estiman los conocimientos, aptitudes y rendimiento del alumnado. Esto conforme al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Ángel Fidalgo<sup>3</sup> fácilmente explica qué es la evaluación, desde el contexto profesorado-alumnado, partiendo de tres premisas básicas:

1. ¿Para qué evaluar? El punto central estriba en responder para qué es la evaluación, de lo que puede derivarse una taxonomía diagnóstica, formativa o sumativa. Todo tendrá que ver con el para qué de la evaluación.
2. ¿Qué evaluar? Una de las recomendaciones que hace el experto es no confundir con la primera interrogante es decir con los tipos de evaluación (con qué evaluar). Se tendrá que tener en cuenta *el saber*, aquí se valora el conocimiento de tipo teórico; también habrá que evaluar *las habilidades*, contextualizadas en determinadas circunstancias donde se mide la destreza de la persona, habitualmente manejando una herramienta o dispositivo. También se valoran o miden *las capacidades* (saber hacer) es la acción propiamente realizada. Y finalmente *las competencias* que es la conjugación de lo teórico, las habilidades y las capacidades para obtener un producto o servicio de calidad.
3. ¿Con qué evaluar? Con una serie de herramientas que van de pruebas escritas, pruebas orales y pruebas prácticas.

Avalada su postura de la realidad de la formación del alumnado, por más de 25 años de expertis, el autor resume su aportación afirmando “Como tipos de evaluación la diagnóstica, la formativa y la sumativa. Como objeto de evaluación reconoce el conocimiento, las habilidades, las capacidades y las competencias y una de las formas de evaluar los conocimientos son las pruebas escritas”

Rueda (2009) menciona que una estrategia para evaluar competencias docentes es que en forma colegiada se acuerde en los criterios e indicadores que pueden emplearse a través de técnicas e instrumentos. Es importante que para cada una de las competencias se pueda determinar los estándares o criterios cualitativos a utilizar. De esta forma se podrá concebir la evaluación como un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pueda emitir un juicio de valor para tomar decisiones de mejora en los procesos de formación. En la evaluación de competencias se debe distinguir el nivel cognitivo, procedimental y actitudinal.

McDonald (1995) refiere que la selección y el uso de herramientas o instrumentos de evaluación deben mantener una estrecha relación con el qué y cuántas evidencias serán suficientes para evaluar aquello que se va a ser evaluado. Así también una estrategia a implementar para apoyar el procedimiento de la evaluación es la retroalimentación bien estructurada, esta juega un rol importante en el aprendizaje.

Será necesario que la retroalimentación de a conocer a la persona las áreas de oportunidad que requiere para alcanzar el aprendizaje esperado, pero no basta solo

---

<sup>3</sup> Blog de Ángel Fidalgo. Laboratorio de Innovación en Tecnologías de la Información Universidad Politécnica de Madrid.

mencionarlo, será importante indicar el procedimiento que se requiere para lograr el aprendizaje real sin error alguno y así mostrar la adquisición de los tres tipos de saberes señalados en la competencia desarrollada. Esto se logra gracias a la autovaloración que realiza la persona, y este término se concibe como la comparación del nivel actual de ejecución con la meta o estándares que se desean alcanzar (Pintrich, 2006) éstos pueden ser normativos, pero también se conciben como textos que informan y motivan porque indican el progreso para llegar a la autoeficacia y a la motivación. Este autor menciona que las autorreacciones son respuestas comportamentales, cognitivas y afectivas que motivan. Si las utilizamos en los momentos de evaluación tendrán que ser de forma positiva porque si a un estudiante se le refiere que carece de habilidades no tendrá éxito por mucho esfuerzo que realice.

### *La Evaluación para la Certificación*

Entrando al mundo de la Certificación, su conceptualización nos lleva al “reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias del trabajador, requeridos por el sistema productivo y definidos en términos de padrones o normas acordadas, independientemente de la forma como hayan sido adquiridos”. Siendo un “proceso dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación, de acuerdo con los requisitos de la norma de certificación”<sup>4</sup>

En cuanto a la Certificación de Competencias, la misma fuente, reconoce que es el “procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia”.

Asimismo apunta que la certificación de competencias profesionales es el “Certificado expedido por el órgano acreditado, de la competencia del trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales, independientemente del hecho de tener, o no, cursado un sistema regular de formación o haber adquirido la experiencia en la práctica del trabajo. Se caracteriza por ser voluntaria, realizada por organismos especializados, o por una empresa, según enunciados reconocidos, asegurando imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de barreras de ingreso al mercado de trabajo. Debe estar centrada en lo que el trabajador debe saber hacer.

Su alcance es reconocer las competencias prácticas individuales y sociales obtenidas por el trabajador a lo largo de la vida profesional y documentar y señalar las competencias exigidas en la realidad práctica del trabajo de modo de permitir la orientación de los programas de formación, preparación para el empleo, las estrategias de negociación, la definición de normas de seguridad y desempeño en el trabajo y el ejercicio de la ciudadanía.

### *Estándares y su utilidad*

Los estándares son normas de determinadas competencias. Anteriormente fueron clasificados como criterios de desempeño, pero independientemente de su nomenclatura se refieren “en términos de resultados, como el conjunto de

---

<sup>4</sup> Glosario de Términos Técnicos. OIT. “Avance Conceptual y Metodológico de la Formación Profesional en el Campo de la Diversidad en el Trabajo y de la Certificación Profesional”

conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se requiere para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno o educativo y es el referente que permite evaluar tus competencias y en su caso, obtener un certificado que lo respalde”<sup>5</sup>

Dentro de sus utilidades se puede mencionar que es la base o sustento para la elaboración del material de evaluación y permite precisar acerca de lo que se hace y la calidad con que fue realizado, este material son los instrumentos de evaluación.

Con base a lo anterior se considera que la evaluación es un estímulo muy significativo para el aprendizaje, porque es una referencia para todo estudiante de lo que ha aprendido y debe aprender pero también como debe hacerlo. McDonald (1995) refiere que una buena evaluación requiere de un método apropiado pero también de saberlo aplicar, además tener presente que en el momento de la evaluación la persona trae consigo la totalidad de sus experiencias de aprendizaje y de evaluación. Por tanto hay que tener presente las cualidades intrínsecas de la forma de evaluación a emplear, la manera en como maneja los instrumentos el evaluador y lo más importante como el estudiante interpreta la tarea y el contexto de la evaluación. Este mismo autor retoma a Boud (1992) el punto de partida de la evaluación, como;

- Clarificar los criterios en términos que sean familiarizados por los estudiantes.
- Especificar los criterios con suficiente detalle para que cada estudiante pueda juzgar la medida en que ha de atenderlos
- El criterio necesita especificar: el área a ser evaluada, los objetivos del trabajo de evaluación, los estándares a ser alcanzados.

Así también es un elemento primordial para el fortalecimiento del capital humano, fuerza vital de las organizaciones, su competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social, como queda establecido en nuestro país con el Sistema Nacional de Competencias de las Personas.

## **Metodología**

Este estudio es de nivel descriptivo, aplicando un análisis directo a los registros de las evaluaciones aplicadas

La muestra estudiada está constituida por 30 Docentes de Educación Básica del sector público, considerándose no probabilística con sujetos con características en común.

Se utilizó una guía de observación para observar los siguientes comportamientos:

- Seguridad en el conocimiento
- Orden
- Secuencia lógica en su expresión oral y escrita
- Control de tiempos
- Cumplimientos en la entrega de productos de aprendizaje

La situación a observar de los comportamientos anteriormente descritos durante el momento de la evaluación de la competencia de gestión educativa. Este proceso

---

<sup>5</sup> Estándares de Competencia. CONOCER. SEP.

estuvo integrado por tres momentos, el primero fue la evaluación de desempeños - actitudes y se aplicó una guía de observación; la evaluación de la entrega de productos de aprendizaje para evidenciar sus habilidades y destrezas adquiridas, para ello se utilizó una lista de cotejo y la evaluación de conocimientos mediante un cuestionario.

El proceso de evaluación fue aplicado mediante una estrategia didáctica que permitió lograr la evaluación de la competencia de gestión de calidad de cada docente.

La estrategia consistió en elaborar primeramente un plan de evaluación, donde se contemplara el ¿qué evaluar?, ¿con qué evaluar? y ¿cómo evaluar?. Para dar respuesta a estas interrogantes se formuló una metodología de evaluación, considerando el estándar donde se señalaba los criterios a evaluar para dar cuenta del alcance obtenido de la competencia a valorar.

Un segundo paso fue dar una explicación sobre la respuesta de las tres interrogantes planteadas a los sujetos de nuestro estudio.

El tercer paso siguiente consistió en aplicar los instrumentos de la evaluación, al concluirse se procedió a otorgar los resultados estos consistían en que se debía dar a conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad,

Como un cuarto paso el evaluador retroalimentó al sujeto para provocar una metacognición en el mismo sujeto, situación se observaba de forma evidente.

Si los resultados de la evaluación resultaban no favorables, se invitó a los sujetos a atender las áreas de oportunidad obtenidas y propiciar que el sujeto solicitara nuevamente ser evaluado con los instrumentos.

Todo este procedimiento se trabajó en un marco de motivación a fin de asegurar el aprendizaje esperado.

Con los registros obtenidos se procedió a realizar un análisis de frecuencias y presentar los resultados de forma sistemática.

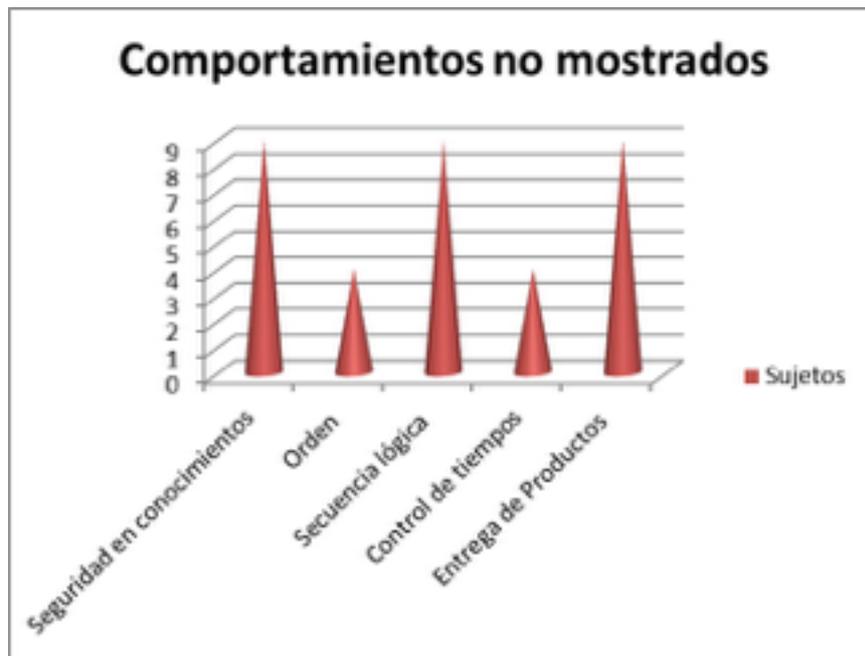
## **Resultados**

Los resultados obtenidos se presentan detallando los datos de un primer momento y un segundo momento, después de la retroalimentación.

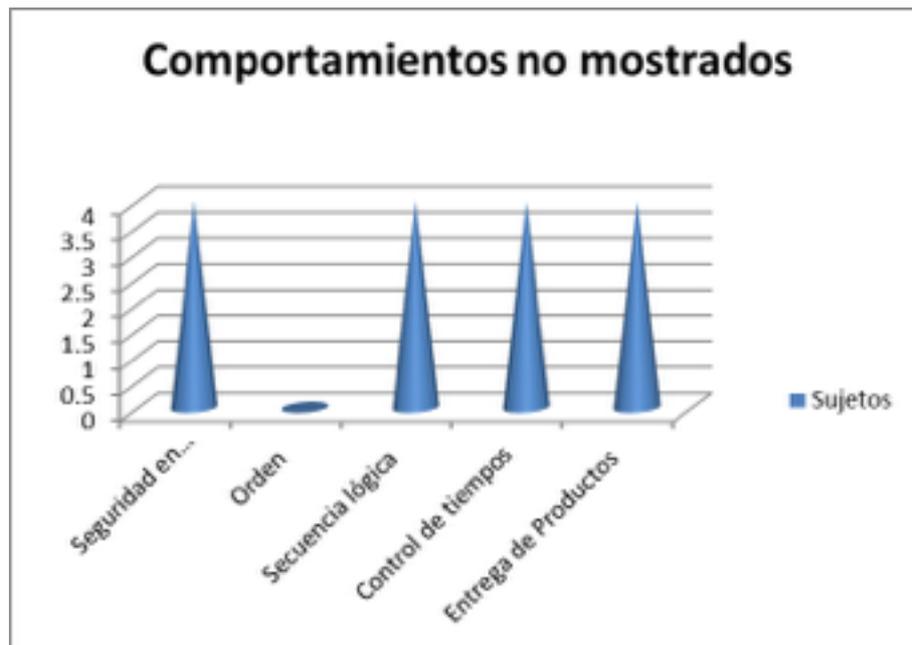
- ❖ El comportamiento de seguridad en el conocimiento no fue mostrado en el primer momento, en nueve sujetos. Es decir que aunque se les explicó el proceso de evaluación no lograron cumplir con los reactivos. Al realizar una retroalimentación y atendiendo las áreas de oportunidad se vuelve aplicar los instrumentos en un segundo momento y se obtiene como resultado que cuatro sujetos quedan sin mostrar este comportamiento de manera satisfactoria.
- ❖ El comportamiento del orden, en el primer momento sólo cuatro sujetos no lo muestran. Con la retroalimentación y volviendo aplicar instrumentos logran estos cuatro sujetos mostrar el orden.
- ❖ El comportamiento de secuencia lógica en su expresión oral y escrita, en el primer momento no lo muestran 9 personas de la muestra, y con la retroalimentación y volviendo aplicar los instrumentos sólo quedan cuatro sin mostrarlo.
- ❖ El comportamiento de control en los tiempos, en el primer momento no lo muestran cuatro sujetos, después de la retroalimentación y con la segunda aplicación de instrumentos, los mismos cuatro sujetos no lo muestran.

- ❖ El cumplimiento en la entrega de los productos de aprendizaje en el primer momento no lo cumplen nueve, con la retroalimentación y la segunda aplicación de los instrumentos sólo llegan a no mostrarlo cuatro.

En el siguiente gráfico se representan los datos del primer momento y del segundo momento



**Después de la retroalimentación**



“Fig. 1”, Comportamientos no mostrados por la muestra de estudio

## Conclusiones

- El momento de evaluación si se concibe como una recuperación de aprendizajes, puede volverse una experiencia que genera motivación, porque la persona concibe que ha adquirido conocimientos, reglas, habilidades, estrategias, y emociones.
- La retroalimentación es clave porque permite que el persona realice una metacognición de los conocimientos adquiridos de manera que logre autorregularlos, para emplearlos en situaciones futuras.

## Recomendaciones

- Para Evaluar se requiere un momento de planeación para generar una metodología que permita obtener información sobre conocimientos, habilidades, actitudes que se adquieren.
- Es necesario dar cuenta de qué, y cómo se va a evaluar, con el fin de eliminar factores que obstaculicen resultados o información real.

- Retraolimentar sobre las áreas de oportunidad para que sean atendidas y permitir nuevamente que la persona pueda volver a valorarse en un ambiente motivador.

## REFERENCIAS

- Alanís, A. (1997). *Formación de formadores: Fundamentos para el desarrollo de la investigación y la docencia*. México: Trillas.
- Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2013). *Página Oficial de la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de <http://www.anuies.mx>
- Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos. OIT. Avance conceptual y metodológico de la Formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la Certificación profesional
- Competencias educativas, profesionales y laborales: un enfoque para el seguimiento de egresados en instituciones de nivel superior. 2007, FIMPES
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2006) *Metodología de la investigación* (4ª. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- McDonald D. (1995) *Nuevas perspectivas sobre la evaluación*. Sección para la Educación Técnica y Profesional. UNESCO
- Presentación institucional junio de 2012. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)
- Pintrich P., Shcunk D., ( 2006) *Motivación en contextos educativos*. España: Pearson Educación, S.A.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 11, No. 2. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Universidad Nacional Autónoma de México
- Sánchez a. y otros, 2004. Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista cubana de educación superior* no. 2/2004.