



PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio
de Gestión Pedagógica

Dirección
General de Educación
Superior y Técnico Profesional

Dirección de Educación Superior Pedagógica Área de Formación Inicial Docente



SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA SER APLICADA EN LOS DISEÑOS CURRICULARES BÁSICOS NACIONALES

Setiembre - 2010

ÍNDICE

Introducción	03
1. La evaluación basada en competencias	04
1.1. Concepción de competencias	04
1.2. Concepción de evaluación por competencias	07
2. Definición del sistema de evaluación	10
2.1. Planeación de la evaluación de los aprendizajes	10
2.1.1. Matriz de evaluación de los aprendizajes	11
2.2. Selección y construcción de instrumentos de evaluación	17
2.2.1 Instrumentos de evaluación	17
- Lista de cotejo	18
- Escalas de estimación	20
- Registro anecdótico.....	25
2.2.2 Instrumentos orientados a la autorregulación	26
- Portafolio de aprendizaje	27
- Diario de aprendizaje o diario reflexivo	33
- Contrato didáctico	35
- Rúbrica de evaluación	37
- Plan de desarrollo	40
- Plan de seguimiento.....	41
3. Codificación y calificación de la información	43
3.1. Registro auxiliar	45
4. Análisis e interpretación de resultados	48
Valoración de criterios de desempeño del perfil del semestre Académico.....	49
5. Formulación de juicios, la toma de decisiones e informes	50
Referencias bibliográficas	51



INTRODUCCIÓN

Esta propuesta del sistema de evaluación nace en un momento de grandes cambios en la educación peruana y responde también a la globalización, la sociedad del conocimiento y la sociedad de la información. Teniendo en cuenta este contexto, el escenario de formación de los docentes debe permitir el desarrollo de competencias que les permitan insertarse con éxito al mundo laboral y contribuyan al cambio social de nuestro país. De ahí la necesidad de modificar las metodologías docentes, centrando la atención en el estudiante y en su proceso de aprendizaje de modo que aseguren una educación de alta calidad, la formación integral y la coherencia entre los perfiles académicos de los graduados y los perfiles profesionales requeridos.

Esta propuesta asume el enfoque de la evaluación auténtica y del enfoque del alineamiento constructivo. Teniendo en cuenta este marco teórico se organiza la propuesta en cinco fases: Planeación de la evaluación (Matriz), selección y construcción de instrumentos de evaluación, codificación y organización de la información, análisis e interpretación de los resultados, formulación de juicios, la toma de decisiones y elaboración del informe.

Asumir estas fases permite que el sistema de evaluación se planifique, teniendo como base el perfil de egreso de los estudiantes y en función a ello se construyan los instrumentos pertinentes y finalmente se tome en cuenta que estrategias favorecerán el desarrollo de desempeños que serán evaluadas durante todo el proceso.

1

LA EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En los últimos años a nivel curricular se ha producido un conjunto de cambios en las Instituciones de Educación Superior, debido a la tendencia mundial actual hacia una formación profesional más holística en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeños que integre el saber (conocimientos), el saber hacer (habilidades) el saber ser y convivir (valores y actitudes), y el emprendimiento. Dentro de este contexto otra tendencia es dar mayor énfasis al aprendizaje porque existe el convencimiento de que el conocimiento es importante en la medida en que es aprendido y no enseñado. Por tanto, la atención está centrada en valorar los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en desempeños que garanticen una buena formación de orden superior y su inserción en la vida social y laboral.

En este marco surge la necesidad de implementar un Sistema de Evaluación que genere un cambio en los procesos evaluativos, para favorecer el desarrollo de las competencias globales y unidades de competencia de cada dimensión del perfil profesional del egresado (personal, profesional pedagógica y socio comunitaria) propuesto en el Diseño Curricular Básico Nacional de Formación Inicial Docente-DCBN.

Para abordar la evaluación de competencias se hace referencia a un doble marco: la concepción de competencia y la concepción de evaluación.

1.1. Concepción de Competencias

En primer lugar, el concepto de competencia actualmente se emplea en diversos campos a nivel organizacional y educativo, es visto como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la capacitación laboral, y de este modo mejorar las capacidades de las principales estrategias competitivas de las organizaciones.

El enfoque de competencias se ha estructurado en lo conceptual, a partir de las aportaciones de diversas disciplinas. Tobón (2008) hace un análisis de los aportes disciplinares para explicar los orígenes y préstamos disciplinares establecidos en torno al concepto de competencias. Desde el área disciplinar de la lingüística Chomsky (1970) propone el concepto de competencia lingüística, y lo define como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se pone en acción mediante el desempeño comunicativo, existiendo entonces una deferencia sustancial entre competencia y desempeño. Con el surgimiento de la psicolingüística aparece una nueva derivación del concepto de competencia. Se trata de la competencia comunicativa propuesta por Hymes (1996), en la cual desaparece la oposición competencia/desempeño, y la competencia se centra en la actuación comunicativa de acuerdo con las demandas de la situación.

La Psicología Conductista, aplicada a las empresas la aborda como aquellos desempeños especiales de los trabajadores que le dan ventajas competitivas a una empresa. Este modelo está ampliamente vigente en la actualidad y ha pasado al campo educativo, como una demanda para que las escuelas, universidades formen a las personas con el tipo de características que se requieren para lograr la permanencia y crecimiento de las empresas, en un marco de competitividad nacional e internacional cada vez más intenso.

La Psicología Cultural también ha venido formulando una serie de importantes contribuciones al concepto de competencia. Esta área considera las competencias como acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores, en tanto se relacionan con el tipo de contexto en el cual se llevan a cabo. Así mismo, es importante indicar, de acuerdo con Vigotsky (1985) y Brunner (1992) que las competencias se llevan a cabo por procesos mentales contruidos en entornos sociales, y por lo tanto son fenómenos humanos sociales y culturales.

En el marco disciplinar de la psicología cognitiva se tiene en cuenta diversos aportes, pero los más significativos son los relacionados con el desempeño comprensivo, las inteligencias múltiples y la inteligencia práctica. Perkins (1999) aporta el concepto de desempeños comprensivos, y esto es esencial tenerlo presente en las competencias, pues la comprensión debe ser un aspecto transversal a toda actuación con idoneidad. Dentro de las inteligencias múltiples, Gardner (1997) habla a veces de las competencias, siendo esta teoría esencial para comprender los diferentes modos de procesar la información que tienen los seres humanos, así como los diferentes modos de resolver los problemas. Por último, se tienen los aportes de Sternberg (1997), con su teoría de la inteligencia práctica, la cual consiste en la capacidad para abordar las diferentes situaciones cotidianas de acuerdo con las demandas y el contexto.

En el marco disciplinar de la formación para el trabajo se han planteado tres definiciones de las competencias, una centrada en las actividades, otra en el desempeño como tal, y una tercera en la combinación de las dos anteriores. En la actualidad, predomina esta última definición.

En el campo educativo las competencias tienen diversas acepciones y lecturas. No existe una definición única y consensuada al respecto. En primera instancia un grupo de investigadores propone las siguientes definiciones:

La competencia es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio (Spencer y Spencer, 1993). Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad (Rodríguez y Feliz, 1996). Constituyen una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente. (Woodruffe, 1996). Es una capacidad de hacer que tiene como fundamento un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado (Frade, 1999).

Desde una perspectiva vinculada a la formación universitaria (Zabalza, 2003), utiliza un concepto de competencia que pone el acento en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo y en los procedimientos que le permiten continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida. Finalmente la Comisión Europea sostiene que una competencia se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber común.

Como puede verse, el concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y de desempeños.

El concepto de competencias que se asume en esta propuesta es el que se señala en el Diseño Curricular Básico Nacional “Las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad, en determinados contextos, que permiten una actuación responsable y satisfactoria demostrando la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de este hacer en el entorno” (p. 20)

Esta concepción reconoce la complejidad de las competencias e integra el saber ser con el saber conocer y el saber hacer. Esta perspectiva tiene como antecedente el Informe Delors (1996) desde el cual se recomienda ir más allá de los conocimientos e introduce al ámbito de los saberes en la educación: saber ser, saber conocer, saber hacer y saber convivir. El DCBN define estos saberes organizados por dimensiones que son esferas de actuación en las que los estudiantes encuentran oportunidades para desarrollar y fortalecer las competencias requeridas para su formación profesional.

En la siguiente figura se puede observar la interacción entre estas dimensiones:



1.2. Concepción de Evaluación por competencias

La evaluación juega un papel importante en el desarrollo de cualquier tipo de innovación didáctica en la enseñanza de la educación superior, hasta el punto de que ninguna evaluación será efectiva sino va acompañada de cambios en los modos de concebirla. Esto supone alejarse de la práctica evaluativa centrada sólo en el docente, basada solamente en calificaciones de tipo cuantitativo, o aquella evaluación que considera que es un medio de control, donde se evalúa solo contenidos de tipo conceptual, donde hay ausencia de criterios de evaluación y escasa retroalimentación, interesada solamente en los resultados finales.

En este sentido desde un modelo pedagógico socio cognitivo la evaluación se entenderá como un proceso reflexivo formativo y participativo. Sanmartín (2009) define la evaluación como un proceso de recogida y análisis de información destinado a describir la realidad, emitir juicios de valor y facilitar la toma de decisiones. Por su parte, Chivite (2000) define la evaluación, no como un fenómeno puntual que se lleva a cabo en un momento, más o menos preciso, del proceso de enseñanza y aprendizaje, sino más bien como una organización de elementos que relacionados ordenadamente constituyen una unidad funcional al servicio de dicho proceso de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación por competencias es un proceso que incluye múltiples formas de medición del desempeño de los estudiantes y tiene como propósito determinar el nivel de dominio de una competencia con base en criterios consensuados y evidencias para establecer los logros y los aspectos a mejorar, buscando que la persona tenga el reto de mejoramiento continuo a través de la metacognición, (Tobón, 2006). Estas reflejan el aprendizaje, logros, motivación y actitudes del estudiante respecto a las actividades más importantes del proceso de instrucción. (Callison, 2002). Se basa en la permanente integración de aprendizaje y evaluación por parte del propio estudiante y sus pares constituyéndose en un requisito indispensable del proceso de construcción y comunicación de significados. (Condemarín y Medina; 2000).

En este sentido, al reconceptualizar la evaluación y sus procesos; se la define como un proceso participativo, reflexivo, crítico formativo e integral, basado esencialmente en el desempeño, de aportación de evidencias o productos. La evaluación tiene como finalidad obtener información válida y confiable sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, para emitir juicios de valor que permitan tomar decisiones encaminadas a mejorar dicho proceso. La evaluación del desempeño debe realizarse teniendo en cuenta los criterios de desempeño e indicadores, a través de diversas técnicas e instrumentos enmarcados dentro del enfoque de evaluación auténtica y el modelo de alineamiento constructivo.

Este enfoque de evaluación auténtica tiene una concepción constructivista del aprender, se sustenta en la base teórica del aprendizaje significativo de Ausubel, en la perspectiva cognoscitiva de Novak y en la práctica reflexiva de Schon. Se evalúa las competencias y desempeños de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje, a través de las diversas situaciones de aprendizaje del mundo real y problemas significativos de naturaleza compleja.

Este enfoque fomenta la auto evaluación y la coevaluación con la finalidad de que sean los estudiantes quienes valoren sus logros en las diferentes áreas. El docente también evalúa pero con fines de retroalimentación, es decir con la finalidad de orientar a los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizando múltiples procedimientos y técnicas de evaluación.

El modelo del alineamiento constructivo se basa en dos principios del constructivismo: aprendizaje y alineamiento en la enseñanza. Biggs (2005) concibe la enseñanza y aprendizaje como un sistema interconectado, dirigido a que el estudiante construya su propio aprendizaje, basado en la comprensión, y donde el docente crea un entorno apoyado en tareas que hacen propicio este aprendizaje. Asumir este modelo nos conduce a alinear nuestra enseñanza es decir hacer corresponder cada uno de los elementos del sistema que participan en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El siguiente grafico representa un sistema de enseñanza alineado:



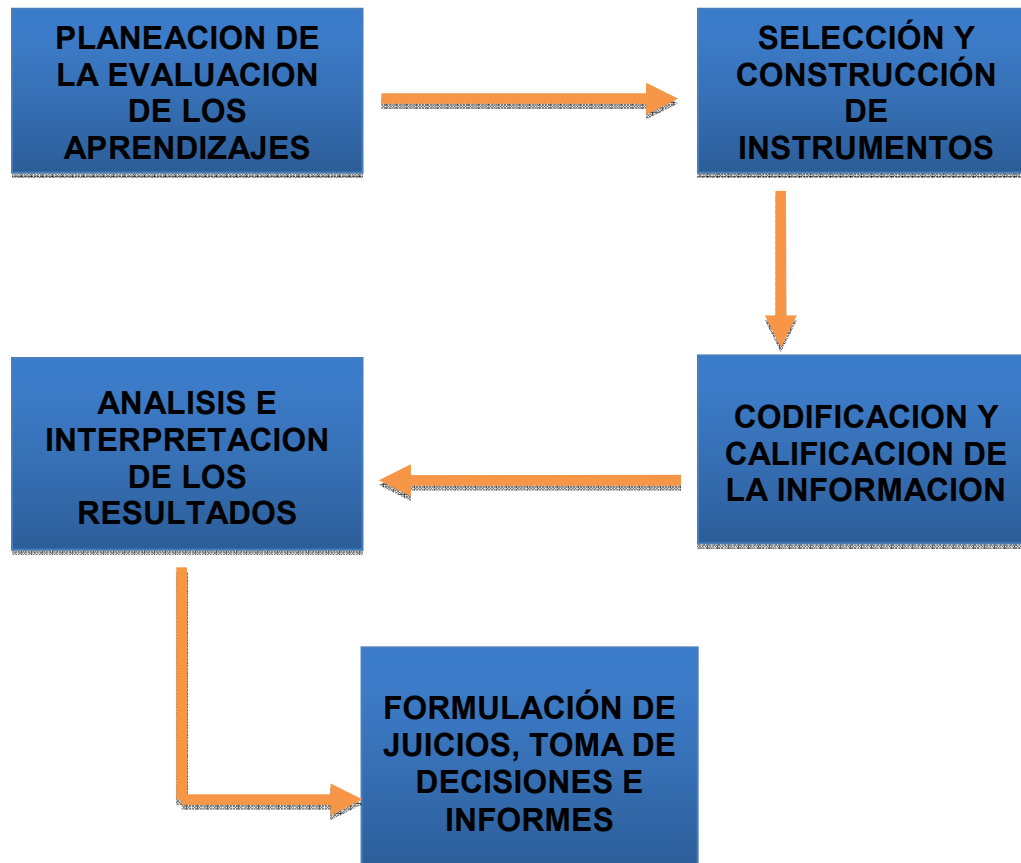
En este sistema los componentes que se encuentran interconectados son: los criterios de desempeño expresados en términos de resultados de aprendizaje de lo que se espera logren los estudiantes; otro componente es la evaluación que responde a la pregunta ¿cómo se evaluará el aprendizaje? la cual se operativiza a través de los diversos tipos de la evaluación así como el uso de diversos instrumentos. Y por último, el docente selecciona las estrategias más eficaces para que los estudiantes aprendan.



El qué y cómo aprenden los estudiantes depende en gran medida de cómo crean que se les evaluará (Biggs, 2008: 177). Es por ello, importante que los estudiantes conozcan al inicio del proceso de enseñanza y aprendizaje que se espera de ellos como resultado de su aprendizaje y que aspectos se han de considerar en la evaluación. Esto permite que los estudiantes se involucren y desarrollen un aprendizaje profundo.

2 DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se propone un sistema de evaluación dinámico, flexible, alineado. Determina las fases mediante las cuales se van a evaluar los criterios de desempeño e indicadores, éstas podrían resumirse en:



2.1. PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Es el momento del diseño de la matriz de evaluación del aprendizaje. Aquí se precisan los criterios de desempeño e indicadores. La evaluación del desempeño implica planificar y organizar el proceso, ir más allá de las medidas habituales de evaluación (pruebas escritas). En este sentido el primer paso a la hora de pensar en la evaluación del aprendizaje de los estudiantes comienza con dos preguntas principales:

- **¿Qué deberán saber, ser capaces de hacer y valorar los estudiantes al final de la unidad o semestre?**
- **¿Qué producto(s) habrán de indicar el desempeño de los estudiantes?**

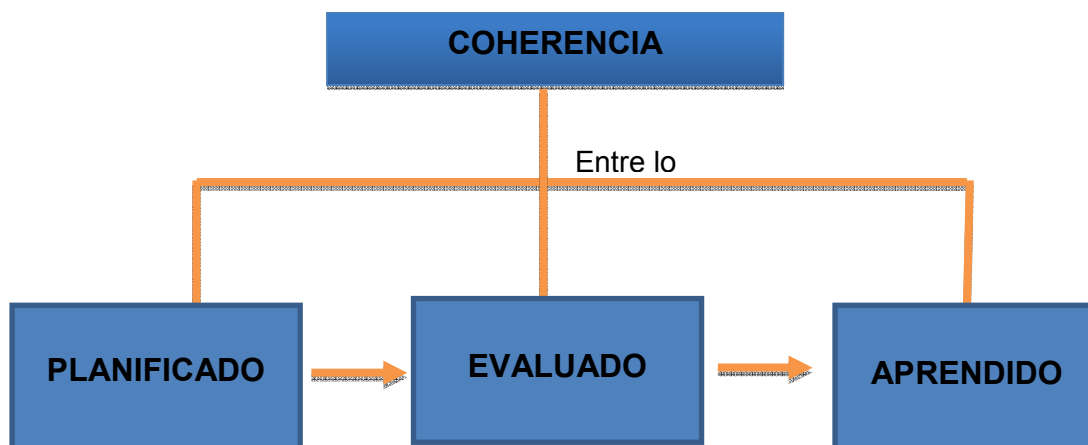
La respuesta a estas interrogantes por parte del docente:

- Ayuda a clarificar que aprenderán los estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Permite que los estudiantes integren sus conocimientos en las diferentes situaciones de aprendizaje planteadas por el docente.
- Favorece una evaluación integral.
- Permite que los estudiantes entiendan como va a evaluar el docente los resultados de su aprendizaje
- Determinar que producto será más pertinente para que se evidencie el aprendizaje de forma integral.

2.1.1 MATRIZ DE EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES

La matriz de evaluación es un componente de la matriz organizativa donde se planifica el sistema de evaluación la cual debe estar en correspondencia con la matriz de la organización de los aprendizajes.

Estos componentes de la matriz organizativa se organizan a fin de lograr:





EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES						ORGANIZACION DE LOS APRENDIZAJES		
Criterios de desempeño	Indicadores	Instrumento de evaluación	Momento de aplicación y temporalización	Actores	Producto	Contenido	Estrategias	Tipo de participación
Maneja teorías y concepciones curriculares, modelos pedagógicos y paradigmas educativos que sustentan procesos de enseñanza aprendizaje	Relaciona las diversas concepciones curriculares con los paradigmas pedagógicos contemporáneos identificando sus principales características.	Lista de cotejo	Formativa (2da. Semana)	Docente	Organizador gráfico	Nociones y concepciones del currículo: características fundamentales y bases. Tipos, paradigmas pedagógicos y curriculares.	Indagación Organización Trabajo colaborativo	Grupal

COMPONENTES DE LA MATRIZ

a. Criterios de desempeño

Señalan los resultados que se espera logren los estudiantes, para lo cual incorporan un enunciado evaluativo de la calidad que se debe alcanzar. Están descritos en forma general, de tal manera que pueden ser trabajados en cualquier área; al docente le corresponde contextualizarlos, considerando las características y necesidades de sus estudiantes y la naturaleza propia del área. (MINEDU/DESP, 2010: 25). Con la finalidad de incorporarlos a la matriz el docente debe analizarlos, seleccionarlos y contextualizarlos según corresponda a la naturaleza e intencionalidad del área; de ser necesario puede agregar otros criterios que según su juicio, hacen falta para lograr la unidad de competencia.

b. Indicadores

Enunciados o manifestaciones que evidencian el aprendizaje de los estudiantes. Los indicadores que se plantean para evaluar aprendizajes deben ser suficientes y secuenciales, garantizando una gradualidad (puntos de corte) fundamental en la toma de decisiones.

Los indicadores tienen tres componentes que son:

1º	2º	3º
Una acción que refleja una habilidad o actitud.	Un contenido que es el tema o asunto sobre el cual se aplica la acción.	Una condición que es el modo, requisito, cualidad o forma de como realizarlo.

La formulación del indicador está en correspondencia con el criterio de desempeño contextualizado y el contenido de aprendizaje tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	INDICADORES
Maneja teorías y concepciones curriculares, modelos pedagógicos y paradigmas educativos que sustentan los procesos de enseñanza aprendizaje	Nociones y concepciones del currículo: características fundamentales y bases. Tipos, paradigmas pedagógicos y curriculares.	Relaciona las diversas concepciones curriculares con los paradigmas pedagógicos contemporáneos identificando sus principales características

c. Técnicas e Instrumentos de evaluación

La evaluación auténtica del desempeño se realiza con el empleo de variedad de técnicas e instrumentos de evaluación.

Las técnicas son el conjunto de procedimientos y actividades que permiten que se manifieste y demuestre el aprendizaje obtenido para poderlo valorar y comparar con los criterios e indicadores propuestos. Estas deben adecuarse a las características de los estudiantes, de los criterios e indicadores de desempeño, así como a las condiciones con que se cuenta y a la experticia del evaluador.

Los instrumentos son el medio que el evaluador emplea para guiar o conducir una técnica y recabar en forma sistematizada la información que se obtiene de ésta.

Cada técnica e instrumento debe utilizarse de acuerdo con propósitos definidos, integrarse en lo posible a las actividades de aprendizaje coincidiendo con los momentos más adecuados en los que se puede captar lo aprendido de manera casi natural, reunir los requisitos técnicos, (validez, confiabilidad, objetividad) y recabar datos que se articulen y permitan concluir sobre el aprendizaje logrado. (Pineda, 2003: 27).

d. Momento de aplicación y temporalización

Es importante identificar el momento en el que se llevará a cabo la evaluación ya que este proceso está compuesto por un conjunto de acciones que se dan al inicio, durante y al finalizar el proceso.

Según el momento de aplicación la evaluación puede ser:

Evaluación Inicial o diagnóstica: Se realiza al inicio del semestre académico en cada una de las áreas antes de desarrollar la primera unidad con la finalidad de determinar cómo llegan los estudiantes, cuáles son sus saberes previos, cómo están con respecto a la competencia o competencias que se pretenden desarrollar en el curso, cuáles son sus fortalezas y sus expectativas respecto al aprendizaje. Se puede llevar a cabo a nivel individual o grupal.

Evaluación procesual o formativa: Se realiza durante el desarrollo de los contenidos de aprendizaje a través de diversas actividades y elaboración de productos o evidencias, tiene como finalidad comprobar qué desempeños van logrando los estudiantes para poder retroalimentar y hacer los ajustes necesarios.

Evaluación sumativa: Es aquella que evalúa los desempeños, alcanzados por los estudiantes a través de un producto final.

Esta evaluación debe llevarse a cabo de una manera cualitativa y cuantitativa según los criterios de desempeño consignados en la matriz organizativa. Su finalidad es determinar el valor de ese producto final.

La diferencia entre la evaluación sumativa y la formativa se resume muy gráficamente en el siguiente episodio: “Cuando el cocinero prueba la sal, la evaluación es formativa; cuando la prueba el cliente, es sumativa. (Biggs, 2008: 179).

Una vez identificadas las acciones que se llevarán a cabo en cada momento de la evaluación es preciso señalar la temporalización en términos de semanas.

e. Actores

Son las personas involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Actualmente, y de acuerdo al enfoque por competencias, se considera la evaluación como un proceso participativo que involucra a diferentes actores educativos (docentes, estudiantes) con la finalidad de que participen en la valoración de los logros de aprendizaje e identifiquen los aspectos a mejorar, como también el grado de calidad y pertinencia de las actividades realizadas en función a criterios e indicadores previamente establecidos.

Los tipos de evaluación según el agente evaluador son:

- **Autoevaluación**, se da cuando el estudiante evalúa su propio desempeño. Esta evaluación le permite emitir juicios sobre sí mismo, participar de manera crítica en la construcción de su aprendizaje y retroalimentarse constantemente para mejorar su proceso de aprendizaje.
- **Coevaluación**, se da cuando el grupo de estudiantes se evalúa. Esta valoración conjunta sobre la actuación del grupo permite identificar los logros personales y grupales, fomentar la participación, reflexión y crítica ante situaciones de aprendizaje, desarrollar actitudes que favorezcan la integración del grupo, la responsabilidad, la tolerancia entre otras.
A través de estos dos tipos de evaluación se busca el desarrollo de una mayor autonomía y autoconciencia para que los estudiantes sean capaces de identificar lo que saben y lo que les falta por saber. Es por ello importante programar espacios de aprendizaje pertinentes para que los estudiantes aprendan y ejerciten sus habilidades y actitudes para este tipo de evaluación que sea una evaluación significativa y que progresivamente las vean como parte del proceso. También es importante que evalúen tanto las estrategias como los instrumentos de evaluación, con el fin de que aporten su experiencia en torno al mejoramiento de la calidad. (Tobon, 2008: 62).
- **Heteroevaluación**, es la evaluación a cargo del docente, quien emite juicios con respecto a los logros de aprendizaje de los estudiantes señalando sus fortalezas y aspectos a mejorar. Se lleva a cabo a través de la observación general del desempeño en las diferentes situaciones de aprendizaje y también de evidencias específicas.

f. Productos o evidencias

El proceso de evaluación por competencias se lleva a cabo a través de evidencias, que son productos o pruebas manifiestas de aprendizaje recogidas directamente en el proceso de formación con el fin de demostrar el logro de las competencias y sus correspondientes niveles. Según Tobón, (2008), las evidencias de aprendizaje pueden ser:

- **Evidencias de saber**: son pruebas que buscan determinar dos aspectos, por un lado, la forma cómo interpreta, argumenta y propone el estudiante frente a determinados problemas o actividades, y por otro el conocimiento y comprensión de conceptos, teorías, procedimientos y técnicas.

- **Evidencias del hacer:** son pruebas de la manera de ejecutar determinados procedimientos y técnicas para realizar una actividad o tarea. Se evalúan generalmente mediante la observación sistemática, la entrevista y videos. En general, todo registro riguroso de la forma como una persona lleva a cabo una actividad es una evidencia del hacer.
- **Evidencias de Actitud:** son comportamientos o manifestaciones que evidencian la presencia o el grado de interiorización de valores, normas. Estas pruebas pueden ser indirectas, Con frecuencia las evidencias de producto o del hacer dan cuenta de forma implícita de las actitudes de base.
- **Evidencias de producto:** son pruebas en las cuales se presentan productos de proceso o uno final, dan cuenta de los avances de los estudiantes en el logro de sus aprendizajes, vinculados a los criterios de desempeño, dentro de un marco de significación profesional. Este tipo de evidencias requiere conocer muy bien los requerimientos de calidad establecidos para los productos.

Evidencias de saber	Evidencias del hacer	Evidencias de Actitud	Evidencias de producto
Textos escritos: ensayo, cuestionarios resueltos, análisis de casos, Informes, Organizadores de conocimiento: mapas conceptuales, mapas mentales, heurísticos V, cuadros de doble entrada.	Manipular instrumental, herramientas, aparatos o materiales de laboratorio o taller. Tocar instrumentos musicales. Practicar técnicas deportivas, recreativas o competitivas. Elaborar trabajos manuales o plásticos. Exponer ideas o temas en forma oral. Resolver problemas. Dar masajes.	Registro de participación en clase con preguntas y comentarios. Documentos escritos sobre las reflexiones cotidianas en torno a la motivación por el aprendizaje. Documentos escritos con el análisis en el cambio actitudinal. Diario de clase. Fichas de metacognición	Portafolios. Reporte de experimentos. Proyectos. Resolución de casos. Creaciones artísticas, plásticas, musicales, literarias. Elaboración de perfiles. Diseño de sesiones de aprendizaje. Maquetas.

El docente a la hora de planificar que producto o evidencia solicitará a los alumnos para que demuestren sus aprendizajes deberá tener en cuenta los siguientes criterios: (Zabalza, 2003: 114).

- **Criterio de la validez:** Verificar si los productos son congruentes con los criterios de desempeño e indicadores que nos hemos propuesto, esto es, si es previsible que a través de la elaboración de este producto consigamos lo que estamos intentando conseguir.
- **Criterio de la significancia:** Verificar si el producto en sí mismo es relevante, si despierta el interés de los estudiantes.

- **Criterio de la funcionalidad:** Verificar si es realizable desde la perspectiva de la situación y las condiciones en que debe ser realizada y si es compatible con el resto de los componentes del proceso didáctico.

2.2. SELECCIÓN Y CONSTRUCCION DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION

La planificación de la evaluación le exige al docente seleccionar y construir un conjunto de instrumentos que ayuden a obtener información válida y confiable de los aprendizajes logrados o aquellos que aun están en proceso de logro. Para elegir qué instrumento de evaluación es el más pertinente se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- **Tipo de contenido:** Se consideran los contenidos. Si la intención es evaluar contenidos actitudinales por ejemplo se puede emplear una escala de estimación como instrumento. Si se desea obtener información sobre adquisición y dominio de contenidos conceptuales se puede utilizar una prueba escrita.
- **Características del estudiante:** Es importante identificar las peculiaridades propias de algún estudiante o grupo de estudiantes. Se aconseja aplicar instrumentos diferenciados acordes a los estilos y ritmos de aprendizaje.
- **Área del aprendizaje:** No todos los contenidos de las diferentes áreas de conocimiento, son susceptibles de ser evaluados con los mismos instrumentos.
- **Alineamiento entre la evaluación y lo aprendido por el estudiante:** Debe existir coherencia entre los aprendizajes previstos y el tipo de instrumento pertinente para verificar los logros alcanzados.

2.2.1 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Para poder realizar una adecuada evaluación es necesario emplear instrumentos distintos y a la vez complementarios. Esta diversidad de instrumentos deben ser elaborados para cada uno de los momentos de la evaluación y su elaboración está a cargo del docente quien presentará los instrumentos para que los estudiantes desde el inicio del proceso tengan claro que aspectos y criterios forman parte de su evaluación y expresar sus sugerencias y comentarios para implementar o mejorar dicho proceso dentro de una determinada área, teniendo como referencias las competencias y criterios de desempeño.

Para lograrlo es necesario crear espacios para discutir con los estudiantes cuáles son las metas de aprendizaje, por qué es importante, que dificultades puede tenerse y que criterios de evaluación se utilizarán para valorar el logro de dichos aprendizajes. Estos instrumentos deben medir integralmente los conocimientos, habilidades y actitudes de las diversas áreas y el docente debe ir registrando los logros y aspectos a mejorar durante todo el proceso.

A continuación se sugiere algunos instrumentos de observación directa:

- LISTA DE COTEJO

Consiste en una lista de características o conductas esperadas del estudiante en la **ejecución y aplicación** de un proceso, destreza, concepto o actitud. Su propósito es recoger información sobre la ejecución del estudiante mediante la observación.

Puede ser aplicada por el docente y los estudiantes teniendo en cuenta el propósito. El tiempo de aplicación está en función a la complejidad de los indicadores y número de estudiantes a evaluar.

Si el propósito es observar el desempeño del estudiante en la ejecución de un procedimiento o calidad de un producto elaborado se aplicará una lista de cotejo. Por ejemplo: en el área de Comunicación se puede evaluar la capacidad de análisis y sistematización de información a través de la elaboración de un Organizador Visual.

Al momento de construir una lista de cotejo se sugiere tener en cuenta los siguientes pasos:

1º **Seleccionar del silabo.**

- **Criterio de desempeño** que se pretende evaluar.
- **Contenido (s)** que serán aprendidos por los estudiantes.
- **Producto** que demuestre el aprendizaje logrado.

2º **Formular los indicadores** en concordancia con el criterio de desempeño, contenidos y la evidencia de aprendizaje (producto)

3º **Ordenar los indicadores según la secuencia del** procedimiento a observa. Si se evalúa un producto, las características se deberían ordenar de manera que el examinador pueda empezar en un punto del producto y examinarlo sistemáticamente, parte por parte

4º **Seleccionar las categorías** de acuerdo a a intención de lo que se desea observar. La presencia o ausencia de las características o comportamiento se registra mediante una marca de cotejo. Se puede utilizar las siguientes categorías:

Sí ----- No
Correcto ----- Incorrecto
Logrado ----- No logrado
Aceptable ----- Inaceptable

5º **Definir la calificación** para obtener la calificación cuantitativa se sigue el siguiente procedimiento:

$$C = \frac{N^{\circ} \text{ Puntos obtenidos}}{x} \times 20 \quad \text{Ejemplo:}$$

$$\text{Puntaje total} \quad \frac{4 \times 20}{5} = 16$$

Las escalas cualitativas varían de acuerdo al número de indicadores, y este a su vez varía de acuerdo al criterio o producto.

Veamos el siguiente ejemplo:

AREA: Comunicación											
CRITERIO DE DESEMPEÑO: Analiza y sistematiza información utilizando organizadores visuales											
CONTENIDO: Los organizadores visuales: Mapas conceptuales, mapa mental, mapa semántico y su aplicación.											
Producto: Gráfico de Organizador Visual											
INDICADORES	1. Organiza ideas en un esquema visual, teniendo en cuenta sus características.	2. Identifica los datos y conceptos más relevantes del texto.	3. Extrae ideas principales del texto.	4. Clasifica y ordena de forma secuencial las ideas principales y secundarias del texto.	5. Presenta el trabajo en forma organizada y ordena.						
	ALUMNOS	1	2	3	4	5	CATEGORIA DE VALORACION				
							SI (1)				
							NO (0)				
CALIFICACION						ESCALA CUALITATIVA					
Cualitativa: 4 Cuantitativa: 16						Excelente : 5 Buena : 4 Regular: 3 Requiere ayuda: de 2 a menos					
Evaluado por:						Fecha:					
Firma :											

- ESCALAS DE ESTIMACIÓN

Son listas de control cualificadas, esto es una numeración de conductas a observar (indicadores) seguida de una graduación o continuum que describe la manera, forma o grado en que se manifiesta cada característica a observar. Se recomienda usar cuando se quiere formular juicios sistemáticos sobre el grado hasta el que llega un comportamiento o característica indicando la cualidad, cantidad o nivel de logro del estudiante. Hay muchos resultados de aprendizaje que se pueden juzgar en cada una de las áreas utilizando esta escala de evaluación. Dentro de esta propuesta se recomienda utilizar esta escala para evaluar los criterios de desempeño de la dimensión personal. Esta escala permite evaluar actitudes como la tolerancia, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad entre otros.

La forma de aplicar esta evaluación puede ser de maneras diferentes. Cada estudiante puede evaluarse a sí mismo, contestando a cada uno de los ítems presentados en la escala (autoevaluación); también dos o más estudiantes se evalúan entre sí unos a otros (coevaluación) y finalmente, el docente también puede utilizar esta escala para evaluar a los estudiantes (heteroevaluación). Como se puede observar es un instrumentos que los diversos actores pueden aplicarla.

Al momento de construir una escala se sugiere tener en cuenta los siguientes pasos:

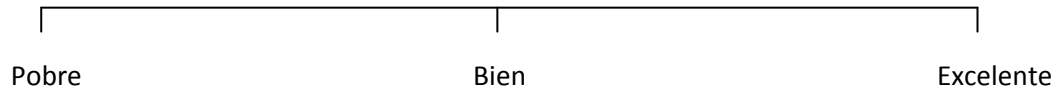
- 1º **Seleccionar del sílabo el criterio de desempeño** que se pretende evaluar.
 - 2º **Formular indicadores o ítems** en concordancia con el criterio de desempeño.
 - 3º **Definir una escala de valoración** es importante definir la escala porque permite determinar el grado hasta el que llega un comportamiento o característica. Hay varios modos de describir los puntos de una escala. Los dos tipos más comunes de descripciones son numéricos y verbales.
- **Escala numérica** mediante una serie de números se valoran los indicadores. Esta serie de números se colocan a la derecha de cada ítem que representa los grados de logros en el estudiante. Se utiliza cuando se juzga la frecuencia en que se produce un comportamiento. Por ejemplo:

Escala	1	2	3	4	5
Comportamiento a observar					
Durante la exposición oral de 10 minutos el orador dice "mm"					

- **Escala verbal:** tiene la ventaja que los rasgos que se califican están más explícitamente formulados en términos observables
Por ejemplo:

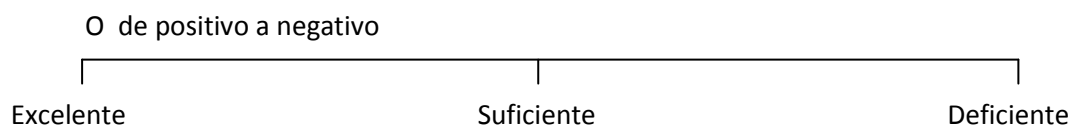
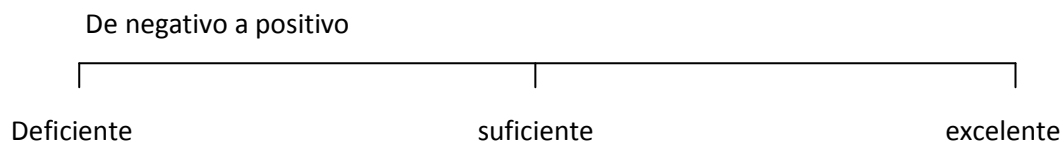
Escala	Siempre	Generalmente	Algunas veces	Nunca
Comportamiento a observar				
Es capaz de emitir juicios propios en oposición a otros ya expuestos.				

- **Escala gráfica:** se caracteriza por estar constituidos por un enunciado, acompañado de una escala en cuyos extremos se presenta conceptos de significado opuesto entre ellos. En estas escalas cada característica, es seguida de una línea horizontal, con las categorías de respuesta marcadas en línea. Los rangos se establecen poniendo una marca en la ubicación correspondiente en la misma línea como se muestra en el ejemplo:



Para que la calificación sea objetiva debe establecerse las equivalencias del caso conforme al significado de cada escala de valoración. Por ejemplo para el caso de la escala numérica se puede definir que: se marcará 1 si es menos de 5 veces; 2 si es de 5 a 10 veces; 3 si es de 10 a 15 veces; 4 si es de 15 a 20 veces y 5 si es más de 20.

- 4º Ordenar las escalas:** al ordenar las escalas tener en cuenta el orden lógico y la dirección de cada uno. Una escala concreta puede tomar cualquiera de estas dos direcciones.



- 5º Escribir las instrucciones:** las instrucciones deben contener la siguiente información: a) Un enunciado que describa el procedimiento general, producto o elemento que se califica. b) Directrices sobre cómo marcar las escalas. c) Cualquier instrucción especial (por ejemplo, añadir algunos comentarios al final u omitir cualquier característica que no se sienta calificado para juzgar).
- 6º Definir la calificación:** para obtener la calificación cuantitativa tener en cuenta la siguiente fórmula matemática:

$C = \frac{\text{Nº Puntos obtenidos} \times 20}{\text{Puntaje total}}$	ejemplo: $C = \frac{49 \times 20}{57} = 17$
---	---

Se obtiene así una calificación del 0 al 20.

Para la calificación cuantitativa se sugiere utilizar la siguiente escala para que el estudiante tenga la oportunidad de verificar como va con respecto a su competencia.

Sobresaliente:	19 - 20
Muy bueno:	17 - 18
Bueno:	14-15-16
Suficiente:	11-12-13
Insuficiente:	10 a menos

A continuación se presenta una plantilla para la autoevaluación del estudiante quien debe rellenar esta escala de forma individual y asignar a cada indicador o ítem un valor de 0 a 3 según el grado de cumplimiento que se haya observado. (0 = nada, 1 = a veces, 2 = casi siempre, 3 = siempre).

**ESCALA DE ESTIMACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN**

Estudiante:						
DIMENSION: Personal						
CRITERIO DE DESEMPEÑO: Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume. Reflexiona críticamente sobre su quehacer cotidiano.						
INSTRUCCIÓN : debes indicar tu opinión, siendo lo más sincero y objetivo posible						
		ESCALA	0	1	2	3
ITEMS			Nada	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me he implicado en el cumplimiento de las tareas.				x	
2	Me he ajustado al calendario establecido					x
3	He tenido presente el objetivo de las tareas				x	
4	He asistido a las sesiones y reuniones convocadas				x	
5	He sido puntual (en asistencia y/o entrega de tareas)					x
6	He sido organizado en ejecución del trabajo					x
7	He sido cuidadoso en ejecución de trabajo				x	
8	He reflexionado sobre las consecuencias de lo que hago y las asumo					x
9	He considerado los “pros” y los “contras” de mis acciones					x
10	He procurado que mis trabajos tuvieran la mayor calidad posible				x	
11	He administrado tiempo y recursos para realizar las tareas				x	
12	He delegado la responsabilidad cuando era conveniente (en las tareas en grupo)					x
13	He planificado mi tiempo para el estudio y realización de las tareas					x
14	Conozco los contenidos del área					x
15	Conozco el sistema de evaluación del área					x
16	He solicitado una tutoría cuando me ha surgido la necesidad					x
17	He colaborado con mis compañeros cuando lo han solicitado				x	
18	He leído el material, artículos, libros documentación recomendada				x	
19	He buscado y consultado material adicional					x
ESCALA DE VALORACION		CALIFICACION CUANTITATIVA		CALIFICACION CUALITATIVA		
Siempre : 3 Casi siempre : 2 A veces : 1 Nunca : 0		17		Sobresaliente: 19 - 20 Muy bueno: 17 - 18 Bueno: 14-15-16 Suficiente: 11-12-13 Insuficiente: 10 a menos		
COMENTARIO: (aquí puede incluir fortalezas identificadas y dificultades encontradas, recomendaciones.)						
Evaluado por:		Firma :		Fecha:		

Adaptado de Ascencio Blanco

**ESCALA DE ESTIMACIÓN PARA LA COEVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN GRUPO**

Estudiante:						
DIMENSION: Personal y socio comunitaria						
CRITERIO DE DESEMPEÑO: Demuestra ética, compromiso y autodisciplina en las tareas que asume. Promueve la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo.						
INSTRUCCIONES: Debes rellenar una columna por cada integrante del grupo de trabajo.						
ITEMS		ESTUDIANTES	ESTUDIANTE	ESTUDIANTE	ESTUDIANTE	ESTUDIANTE
			1	2	3	4
1.	Se implica y compromete en el cumplimiento de sus tareas		3	2	3	3
2	Es organizado y cuidadoso con la buena ejecución del trabajo		2	1	2	3
3	Asume siempre las consecuencias de lo que se hace, sean buenas o malas.		3	1	2	3
4	Colabora con las otras personas para la obtención de resultados.		2	2	3	3
5	Tiene control sobre el trabajo a realizar y provisión de orientación a otras personas		2	1	2	2
6	Se responsabiliza del trabajo de otros y la distribución de recursos		3	1	2	2
Calificación Obtenida			17	09	16	18
ESCALA DE VALORACION			CALIFICACIÓN CUALITATIVA			
Siempre: 3 Casi siempre: 2 A veces : 1 Nunca : 0			Sobresaliente: 19 - 20 Muy bueno: 17 - 18 Bueno: 14-15-16 Suficiente: 11-12-13 Insuficiente: 10 a menos			
COMENTARIO: (aquí el grupo puede incluir fortalezas identificadas y dificultades encontradas, recomendaciones.)						
Evaluado por:		Firma :			Fecha:	

Adaptado de Ascencio Blanco

Para obtener la calificación por estudiante utilice la siguiente fórmula matemática:

$C = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ Puntos obtenidos}}{\text{Puntaje total}} \times 20$	ejemplo: Estudiante 1 $C = \frac{15 \times 20}{18} = 17$
--	---

Esta escala deben rellenarla los estudiantes indicando la percepción que han tenido acerca del grado de implicación y la responsabilidad demostrada por cada uno de sus compañeros en las actividades grupales. El docente puede luego realizar una tutoría grupal en la que se debatan las inconsistencias entre las diferentes opiniones que pueden surgir, de modo que cada estudiante responda ante el docente y sus compañeros de las acciones realizadas.

El docente puede solicitar a los estudiantes que registren su autoevaluación y coevaluación al finalizar cada unidad o el semestre académico. Quedará bajo el criterio del profesor el peso que otorgará tanto a la autoevaluación como a la coevaluación.

- REGISTRO ANECDÓTICO

Es un instrumento donde se anota acontecimientos significativos y relevantes en relación a un estudiante. Es útil en la medida que permite seguir la evolución de una conducta o comportamiento en particular o bien de un problema específico del estudiante. Lo más importante es separar el hecho de la opinión o interpretación del mismo. Este registro es llenado por el docente y se realiza en forma individual. Sirve de referente para tomar decisiones con respecto al desempeño de los estudiantes.

Formato 1

Estudiante:	Fecha:
Lugar:	Hora:
Descripción de lo observado	Comentario

Formato 2

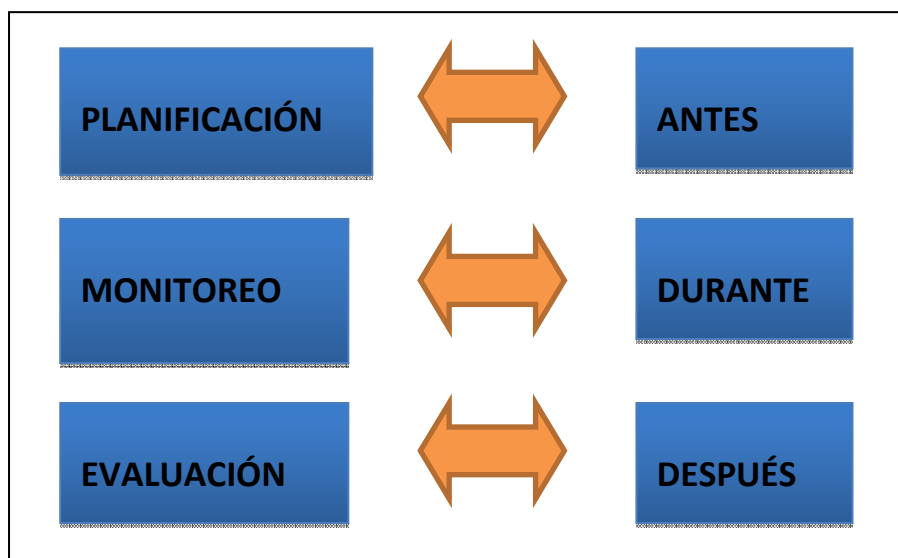
ANVERSO	
Estudiante:	Curso:
Fecha:	Hora:
Descripción del hecho:	

REVERSO**Comentario:****Observador:**

2.2.2 INSTRUMENTOS ORIENTADOS A LA AUTORREGULACIÓN

La autorregulación del aprendizaje es un proceso activo y práctico, a través del cual el estudiante planifica lo que es más conveniente para la ejecución de las tareas académicas, analiza en cada momento lo que está haciendo, observa el progreso, coordina el tiempo y el esfuerzo, se auto motiva etc., y finalmente, evalúa los resultados: logros, errores, transferencias etc.

FASES DE LA AUTORREGULACION DEL APRENDIZAJE



La autorregulación con sus respectivas fases deben trabajarse en todas las áreas para lograr que los estudiantes ejerciten habilidades que le permitan saber decidir respecto a la exigencias de la actividad, así como tener una actitud dinámica y constructiva, una disposición atenta sobre lo que se ha hecho, se hace o se debe hacer y un nivel de conciencia suficiente para lograr una comprensión inteligente y válida del aprendizaje. (San de Acevedo, M. 2010: 117) esta capacidad y cada vez se vuelvan más autónomos.

Para que se lleve a cabo este proceso es importante que el docente desde el inicio del semestre informe a los estudiantes sobre el propósito de la asignatura, cuál es el nivel esperado de desarrollo de la competencia y que criterios de desempeño se van a utilizar para evaluar si se han logrado o no.

Se presenta a continuación algunos instrumentos de evaluación que favorecen la autorregulación de los aprendizajes, estos instrumentos obviamente están centrados en el desempeño del estudiante.

- PORTAFOLIO DE APRENDIZAJE:

Un portafolio es un instrumento de aprendizaje y evaluación elaborado por el estudiante donde incorpora evidencias significativas de producción que representan logros conseguidos en el proceso de enseñanza y aprendizaje y relatan de manera reflexiva el progreso y dificultades. Estas evidencias de aprendizaje seleccionadas para el portafolio deben ilustrar también las competencias del perfil profesional que van logrando los estudiantes. El portafolio es más que una colección de experiencias de aprendizaje ya que brinda la oportunidad de crecer y mejorar desde una perspectiva personal y académica.

El portafolio de aprendizaje del estudiante responde a dos aspectos esenciales del proceso de enseñanza y aprendizaje, implica toda una metodología de trabajo y de estrategias didácticas en la interacción entre docente y estudiante y, por otro lado, es un método de evaluación que permite unir y coordinar un conjunto de evidencias para emitir una valoración lo más ajustada a la realidad que es difícil de adquirir con otros instrumentos de evaluación más tradicionales que aportan una visión más fragmentada. (Hernández. Miguel. 2006).

El portafolio de aprendizajes tiene como propósito:

- Orientar a los estudiantes en sus actividades académicas y que puedan identificar sus propios progresos, resaltando lo que sabe de sí mismo y en relación al área y valora la evolución de sus aprendizajes.
- Estimular a los estudiantes para que no se conformen con los primeros resultados, sino que se preocupen de su proceso de aprendizaje, valorando esfuerzos, progresos y logros.
- Destacar la importancia del desarrollo individual.
- Integrar los conocimientos previos en la situación de aprendizaje.
- Desarrollar capacidades de pensamiento crítico, resolutivo, toma de decisiones y capacidad para localizar información.
- Brindar la oportunidad para que cada estudiante contextualice su experiencia académica, presentarla ante el docente del área y recibir retroalimentación permanente.

Entre sus principales características se destacan:

- **Es un documento personal** porque cada uno decide que trabajos son más representativos de su proceso de aprendizaje. Contiene diversos y diferentes documentos seleccionados por cada estudiante.
- **Acumula documentación** porque incluye trabajos relacionados con los aprendizajes logrados, evidencias adicionales, transferencias personales o académicas de los temas aprendidos.
- **Potencia la organización del conocimiento en forma integral** porque supone un esfuerzo no solo por recopilar información sino, sobre todo por seleccionarla y estructurarla de forma integrada, relevante para quien la hace y a la vez para mostrar a los demás cómo se ha crecido académicamente y, en consecuencia que tipo de tareas se está en disposición de hacer en este proceso.
- **Documenta un proceso**, porque aporta mayor autenticidad y perspectiva temporal al proceso de aprendizaje.
- **Documenta la reflexión** sobre la docencia y el pensamiento crítico así como la implicación responsable en el propio proceso formativo.

- **Permite demostrar los propios méritos** y el desarrollo profesional como estudiante durante un período de tiempo concreto.
- **Instrumento de investigación** porque posibilita tener evidencias

Tipos de portafolios:

- **Portafolio de recolección o carpeta (folders):** Instrumento que reúne todos los trabajos y escritos de los estudiantes.
- **Portafolio de presentación:** Instrumento que contiene sólo los mejores trabajos de los estudiantes que al final del proceso de enseñanza-aprendizaje puede utilizarse para presentarlo conjuntamente con su currículum vitae en el momento de solicitar trabajo.
- **Portafolio integrado de aprendizaje:** Colección selectiva y sistemática de evidencias de aprendizaje de todas las áreas trabajadas durante el semestre académico donde los estudiantes recopilan, organiza, interpretan y evalúan información generada por el proceso enseñanza-aprendizaje con relación a ciertos objetivos, criterios y estándares.

Elaboración del portafolio

La elaboración del portafolio comprende dos procesos que pueden darse de manera secuenciada o en paralelo, según sea la experiencia de cada uno. Aquí algunas orientaciones sobre cada proceso:

a. Recojo de evidencias

Las evidencias que forman parte del portafolio de aprendizaje del estudiante son documentos seleccionados por él mismo y muestra el aprendizaje logrado en cada uno de los temas del área o áreas. De acuerdo a los objetivos o competencias del área estas evidencias pueden ser: informaciones de diferentes tipos de contenido (conceptual, procedimental y actitudinal o normativo); tareas realizadas en clase o fuera de ella (mapas conceptuales, recortes de diario, exámenes, informes, entrevistas, etc.) y documentos de diferente soporte físico (digital, impreso, grabaciones entre otros).

b. Selección de evidencias

En esta fase se han de elegir los mejores trabajos realizados o las partes de aquellas actividades que muestren un buen desarrollo en el proceso de aprendizaje para ser presentados ante el docente o resto de compañeros, también se debe incluir los peores trabajos para que el estudiante tome conciencia de sus fallas, limitaciones y poder mejorar progresivamente.

c. Reflexión sobre las evidencias

El portafolio **NO** es un simple acopio de documentos sino, un instrumento que incluye procesos reflexivos sobre lo aprendido y cómo lo aplicaría en el desempeño profesional, en correspondencia con las evidencias. Por lo tanto en este proceso, se redactan las reflexiones que las evidencias nos sugieren a fin de darle sentido propio a los documentos acopiados. Preguntas que pueden ayudar al estudiante a reflexionar acerca de sus evidencias:

- ¿Qué logré?, ¿En qué me equivoqué?, ¿Cómo lo superaré? ¿Cómo evaluó mi propia producción?
- ¿Qué aprendí? ¿Qué quiero aprender? Mis planes son:
- ¿Cómo hice este trabajo?, ¿Qué me gusta del trabajo realizado? ¿Qué me gustaría cambiar?, ¿Me gustaría trabajar en ello de nuevo? ¿Por qué?
- ¿Por qué incluir este trabajo?, ¿Por qué considero este un buen trabajo?, ¿Qué procesos o dificultades he experimentado?, ¿Qué es lo más importante que aprendí o logrado?
- ¿Cómo puede esta evidencia demostrar quién soy yo como futuro docente?

- ¿Cómo se relaciona esta evidencia o producto con las competencias del perfil y los criterios de desempeño de cada dimensión y área?
- ¿Cómo relaciono la evidencia escogida para que sea consecuente con las competencias del perfil?

Estructura que tiene un portafolio

Tal vez algunos autores plantean estructuras más o menos complejas sobre la información contenida en un portafolio, a continuación le sugerimos la siguiente estructura:

- Presentación.
 - Índice o esquema del contenido.
 - Presentación de evidencias en base a los criterios establecidos con sus respectivas reflexiones.
 - Conclusiones generales.
- **Presentación**
Para la presentación del Portafolio de aprendizaje tomar en cuenta las siguientes sugerencias y recomendaciones:
 - Utilizar un folder, pioner, o archivador que facilite el ordenamiento y actualización de las evidencias recogidas.
 - Las evidencias deben estar referidas a los trabajos realizados en el aprendizaje presencial y autónomo Pueden ser a nivel individual o grupal.
 - No colocar documentos que no vaya a comentar.
 - Utilizar pestañas para una mejor y más rápida identificación de los documentos.
 - **Índice**
Listar el índice en forma ordenada por capítulos o áreas.
 - **Evidencias**
Cada estudiante determinará que evidencia adjunta a su portafolio, sin embargo el docente puede sugerir unas evidencias obligatorias mínimas teniendo en cuenta la intención con que se pide la elaboración del portafolio. Al ser un portafolio integrado se debe procurar que se integren las diversas evidencias, de modo que no queden como elementos aislados.
 - **Conclusiones**
Es la síntesis del portafolio. En las conclusiones se indica las implicancias, consecuencias y recomendaciones a las que dio lugar la elaboración del portafolio.

Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación son elementos a partir de los cuales se puede empezar a construir instrumentos para evaluar el portafolio de aprendizaje:

- Presentación.
- Redacción clara y comprensiva.
- Organización e integración del portafolio.
- Actualidad de la información.
- Diversidad de información.
- Coherencia de los contenidos entre sí.
- Significatividad de los contenidos.
- Sustantividad de las evidencias de aprendizaje.
- Disponibilidad de mecanismos de mejora continúa.
- Implicación personal en la elaboración.

A continuación se presenta una lista de cotejo para evaluar el portafolio del aprendizaje.

LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACION DEL PORTAFOLIO INTEGRADO DE APRENDIZAJE

ITEMS	SI	NO
Los contenidos principales trabajados en cada una de las áreas ¿aparecen de forma clara? (¿Es completo?, ¿Exhaustivo?).		
Ha sistematizado los diversos contenidos de cada una de las áreas mediante técnicas de aprendizaje como: resúmenes, organizadores de conocimiento, esquemas.		
¿Se muestra la relación entre los diversos contenidos trabajados en cada una de las áreas? ¿Está bien construida la relación? ¿Hay elaboraciones interrelacionadas?)		
¿Incluye textos elaborados por el mismo? ¿Es original? ¿Creativo?		
¿Incluye documentos elaborados por sus compañeros?		
¿Las reflexiones elaboradas por el estudiante responden a interrogantes metacognitivas?		
¿Se incorporan las recomendaciones señaladas después de cada sesión de retroalimentación?		
¿Se evidencia tener conciencia de los aprendizajes realizados, de las competencias logradas y de las interrogantes que se han generado?		
¿Se ejerce el sentido crítico respecto a los contenidos y actividades desarrolladas en las sesiones de aprendizaje?		
¿Se presentan conclusiones y propuestas alternativas de mejora para el aprendizaje?		
¿Evidencia una actitud favorable hacia el uso del portafolio?		
El trabajo se ha entregado en el plazo acordado.		
El trabajo se presenta con claridad, corrección y cuidado expositivo.		
El trabajo considera la estructura indicada		
Comentarios, sugerencias y otras aportaciones a destacar:		

Adaptado de Cano, Elena. 2005



El portafolio del estudiante como se ha mencionado no solo debe demostrar el dominio de contenidos por parte del estudiante sino también debe mostrar que competencias va logrando. Para ello se sugiere elaborar una plantilla para mostrar las conexiones entre las evidencias que selecciona el estudiante y las competencias que pone de manifiesto durante su aprendizaje.

En la columna del lado izquierdo señalar las evidencias de las diversas áreas que se están considerando para el portafolio. Estas evidencias pueden ser escritas, auditivas, visuales, audiovisuales, gráficas entre otras.

En las filas del lado derecho consignar las competencias, unidades de competencias y criterios de desempeño que se están trabajando en las diversas áreas del semestre académico en curso.

Conforme se va elaborando el portafolio los estudiantes irán registrando en la plantilla las evidencias y estableciendo la relación con cada una de las Competencias y contenidos de las tres dimensiones. Esto le permite al estudiante tener conciencia de cómo viene desarrollando sus competencias.

**PLANTILLA PARA MOSTRAR LAS CONEXIONES ENTRE LAS EVIDENCIAS DE APRENDIZAJES INCLUIDAS EN EL PORTAFOLIO Y LAS
 COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL**

PRODUCTOS	DIMENSION PERSONAL Criterios de desempeño			DIMENSION PROFESIONAL-PEDAGOGICA Criterios de desempeño			DIMENSION SOCIO COMUNITARIA Criterios de desempeño		
	1.1.1.	1.1.3	1.2.1	2.1.1.	2.1.2.	2.1.6.	3.1.1.	3.2.2.	3.3.1.
GRÁFICO DE ORGANIZADOR DE CONOCIMIENTO					X				
DIARIO DE APRENDIZAJE			X						
TRÍPTICO								X	



- DIARIO DE APRENDIZAJE O DIARIO REFLEXIVO

El diario de aprendizaje es una producción personal del estudiante que refleja la experiencia de aprendizaje en una unidad o en momento determinado del proceso. Es un instrumento de análisis y reflexión que implica que el estudiante tenga que necesariamente reflexionar y aportar retroalimentación sobre lo aprendido durante la sesión y evaluar el nivel de comprensión adquirido, así como sintetizar los contenidos tratados. (Blanco, 2009: 165).

Este diario es trabajado a nivel individual y/o grupal con los estudiantes con la finalidad de que identifiquen sus logros. El docente monitorea la realización del diario y luego se reúne con el estudiante o grupo de ellos para retroalimentar. Se puede asignar una evaluación cuantitativa o cualitativa depende del propósito.

El diario debe expresar los contenidos de manera secuencial dando importancia a la participación efectiva en la construcción de los aprendizajes y la documentación que fundamenta a labor educativa.

PLANTILLA DE UN DIARIO DE APRENDIZAJE PARA LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CTA

Área : "FISICA IV"		Profesor:	
Nombres y apellidos del estudiante:			
Semestre académico: VIII		Fecha:	
1. CONTENIDO BÁSICO DE LA SESIÓN			
El sonido. Características de las ondas sonoras. Unidades de medida para la intensidad sonora y el nivel de intensidad. Relación entre la potencia acústica y la intensidad sonora.			
2. IDEAS PRINCIPALES QUE DEBO RECORDAR			
<ul style="list-style-type: none"> - Las ondas sonoras se propagan de modo longitudinal; son ondas esféricas de tipo mecánico, es decir, no se propagan en el vacío - La intensidad sonora se mide en W/m^2 y el nivel de sonoridad en decibelios. Los decibelios no se pueden sumar linealmente, puesto que se han obtenido a través de un cambio de logarítmico. - $dB=10 \log I/I_0$ – la potencia acústica y la intensidad sonora se relacionan mediante superficie. Esférica. 			
3. MAPA CONCEPTUAL DEL CONTENIDO DE LA SESIÓN			
<pre> graph TD A[ONDAS MECANICAS Y LONGITUDINALES] --> B[ONDAS SONORAS] A --> C[VARIACIONES DE PRESION AL AIRE] A --> D[NO EN EL VACIO] D --> E[Campo] B --> F[20 - 20.000 HZ] F --> G[Frecuencia] B --> H[ONDAS ESFERICAS] H --> I[INTENSIDAD SONORA] I --> J[NIVEL DE SONORIDAD] I --> K[POTENCIA SONORA] J --> L[4πr²] J --> M[W/m² w] </pre>			
4. HOY HE APRENDIDO QUE...			
<ul style="list-style-type: none"> - El sonido se propaga como compresiones y expansiones de aire; si la frecuencia está en un rango determinado, el ser humano puede oír la onda - Las unidades en las que se expresa y cómo cambiar pueden relacionar intensidades sonoras a distintas distancias. 			
5. NO ME HA QUEDADO CLARO... (DUDAS PARA PLANTEAR EN LA SESION SIGUIENTE O EN TUTORÍA)			
Cómo puedo pasar de dB a Intensidad Sonora.			
6. LO QUE HEMOS TRATADO GUARDA RELACIÓN CON...			
Ondas			
7. LO QUE MÁS ME HA GUSTADO HA SIDO ...			
<ul style="list-style-type: none"> - Ver ejemplos de dB de casos reales y comparar entre ellos: no sabía que el ruido de una taladradora puede alcanzar el umbral del dolor. - El hacer un par de ejercicios en clase para practicar las unidades. 			
8. LO QUE MENOS ME HA GUSTADO HA SIDO ...			
La parte matemática porque no recuerdo cómo se deshacen los logaritmos.			
9. OTRAS OBSERVACIONES (Comentarios):			
Tomado de Ascensión Blanco (2009).			

- CONTRATO DIDÁCTICO

Los contratos de aprendizaje son un medio extremadamente valioso para implicar a los estudiantes en el reconocimiento de sus logros y les ayuda a establecer objetivos realistas autogestionados. (Brown y Glaser; 2007: 123).

Al inicio del semestre académico o de la unidad del área los estudiantes a nivel individual o grupal, planean las estrategias que deben seguir para el logro de sus aprendizajes. Pueden ser logros en relación a un procedimiento, producto o actitudes.

Esta propuesta se concretiza a través de un plan de acción que es negociada con el docente del área para tomar acuerdos y determinar ¿qué se conoce acerca de los contenidos que serán aprendidos?, ¿cuál es el objetivo que se quiere alcanzar?, ¿Qué se necesita aprender?, ¿cómo se efectuará y monitoreará las actividades?, ¿en qué tiempo se realizará?

El docente permanentemente debe monitorear que las acciones contempladas en el plan se estén llevando a cabo. Si es necesario se harán reajustes con la finalidad que se cumpla con lo planificado. Al revisar la evidencia o producto de aprendizaje el docente debe evaluar cualitativamente si se cumpliendo o no lo señalado en el contrato.

Este instrumento permite medir básicamente criterios de desempeños de la dimensión personal ya que se trata de valorar la responsabilidad, el compromiso, la ética, la capacidad de metacognición i del estudiante...

Puede utilizar la siguiente plantilla para elaborar un contrato con sus estudiantes.

**PLANTILLA PARA CONTRATO DIDÁCTICO**

Contrato de Evaluación del Alumno		
Área: Cultura Emprendedora y Productiva		
Profesora:		
Nombres y apellidos del alumno/a:		
Fecha de inicio: / / Fecha de término: / /		
1. Tema o contenidos: Comunicación. Resolución de conflictos. Normas de convivencias. Valores.		
Criterios de desempeño: Aplica principios de convivencia democrática, buscando el bienestar colectivo.		
Indicadores: Identifica los principales principios de convivencia democrática y los organiza en un esquema. Asume normas de convivencia establecidas por consenso, para mejorar las relaciones del grupo al que pertenece.		
Identificar saberes previos: ¿Qué conocimiento y habilidades relevantes poseo para iniciar mi aprendizaje? ¿Qué trabajos u otras experiencias tengo?	Identificar necesidades de aprendizaje ¿Qué necesidades de aprendizaje tengo para realizar esta actividad o tarea teniendo en cuenta el contexto y los objetivos del curso? ¿Qué dificultades tengo que superar para el cumplimiento de la actividad?	Negociación ¿Qué tengo que hacer? ¿Cómo me propongo hacerlo? ¿En qué período de tiempo?
Propuesta del profesor:		
Acuerdos para la realización del producto o evidencia de aprendizaje:		
Firmas: Estudiante: Profesor:		

- RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Instrumento de medición en los cuáles se establecen criterios y estándares por niveles, mediante escalas que permiten determinar la calidad de la ejecución del estudiante en una tarea específica.

Pasos en la construcción de una rúbrica: (Tobón, 2008: 70-71)

- Las rúbricas permiten evaluar diferentes aspectos y el primer paso es determinar qué aspectos se van a evaluar.
- Identificar los aspectos a evaluar en cada indicador
- Construir los suficientes indicadores que den cuenta del dominio efectivo de los criterios de desempeño con el suficiente grado de idoneidad.
- Establecer el peso relativo por aspecto a evaluar teniendo en cuenta lo que realmente se desea medir.
- Determinar niveles de logro del aprendizaje en cada indicador con el fin de tener elementos de juicio para establecer la calidad con la cual se posee tal desempeño.
- Una vez se tengan los indicadores y se hayan definido los niveles de logro, (escala) se puede comenzar a construir la matriz.
- Se asigna puntuaciones a los diferentes niveles de logro, de acuerdo a la escala) de acuerdo a su importancia.
- Finalmente, se establecen los niveles de logro del criterio de desempeño.

DIFERENTES TIPOS DE ESCALAS PARA ESTABLECER NIVELES DE LOGRO

Siempre	Con frecuencia	Algunas Veces	Rara vez	Nunca
Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Necesita mejorar
Fuerte	Suficiente	Básico	Débil	
Muy bien	bien	Regular	Falta trabajar	
Excelente	Satisfactorio	Satisfactorio con recomendaciones	Necesita mejorar	

**MATRIZ DE RÚBRICA**

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:						
INDICADORES:						
Peso % de c/aspecto	Aspectos A evaluar	Escalas de Valoración				Puntaje
		4	3	2	1	
		Excelente	Muy bien	Bien	Deficiente	
.50%		.50 x 4 = 2.50.	.50 x 3 = 1.50	.50 x 2 = 1.00	.50 x 1 = .5	
.25%		.25 x 4 = 1.00	.25 x 3 = 7.5	.25 x 2 = .5	.25 x 1 = 25	
Evaluated por:		Firma:			Fecha:	

Para crear rúbricas excelentes y en poco tiempo utilice rubistar, que es una herramienta gratuita donde puedes crear o revisar diversas rúbricas. La puedes encontrar en la siguiente dirección electrónica es: <http://rubistar.4teachers.org/>

INDICADORES:

Redacta un informe sobre los métodos activos y participativos teniendo en cuenta la estructura recomendada.
Demuestra su capacidad de análisis, síntesis y creatividad en la redacción del informe.
Usa las reglas ortográficas y sintácticas en el informe escrito.
Selecciona diversidad de fuentes o referencias de información

TABLA DE DESCRIPTORES					
Peso % de cada aspecto	ASPECTOS A EVALUAR	Excelente (3 puntos)	Bueno (2 puntos)	Regular (1 punto)	Deficiente (0 punto)
10	Estructura del informe	El informe incluye: carátula introducción, desarrollo del tema, conclusiones, y bibliografía en una extensión de 10 páginas en fuente Arial, tamaño 12 a espacio normal.	El informe incluye: carátula introducción, desarrollo del tema, conclusiones, y bibliografía pero no se ha respetado la extensión del trabajo y la fuente.	Ha obviado algunos de los aspectos requeridos en la presentación del informe.	La presentación es desordenada.
50	Redacción del informe	Se describen todos los contenidos con secuencia lógica y claridad de ideas. Considera los contenidos definidos en clase. La información está claramente relacionada con el tema principal y proporciona varias ideas secundarias y ejemplos contextualizados. Las ideas son presentadas de manera creativa, reflejando autenticidad del trabajo.	Se describen todos los contenidos con secuencia lógica y claridad de ideas. Considera solo algunos contenidos definidos en clase. La información está medianamente relacionada con el tema principal y proporciona pocas ideas secundarias y ejemplos contextualizados. Las ideas son presentadas de manera creativa, lo que representa autenticidad en algunas partes del trabajo.	Algunas ideas no se encuentran relacionadas entre sí. La información tiene poco que ver con el tema. Los ejemplos no están contextualizados. La producción de ideas es mínima.	No hay secuencia lógica, ni claridad de ideas. En todo el documento. La información no tiene que ver con el tema. No presenta ejemplos. Las ideas no muestran creatividad, lo que refleja que el trabajo es copia de otro documento.
20	Fuentes o referencias de información	Expresa lo esencial del tema y redacta por los menos 3 conclusiones relacionadas a cada uno de los contenidos desarrollados en el informe. Selecciona adecuadamente la bibliografía a consultar y utiliza mínimo 5 fuentes diversas entre textos, links, trabajos de investigación, video, periódicos, revistas, otros.	Expresa lo esencial del tema y redacta por lo menos 3 conclusiones generales.	Se extiende mucho en el tema y redacta sólo dos conclusiones. Solo algunas fuentes son adecuadas.	El informe es muy general, no incluye conclusiones. Selección de bibliografía limitada.
20	Reglas ortográfica y sintácticas	En la redacción del trabajo sigue reglas ortográficas y sintácticas para la puntuación, tildes y separación de párrafos, notándose las ideas claramente.	Sigue reglas ortográficas y sintácticas para la puntuación tildes y separación de párrafos.	Sigue solo algunas reglas ortográficas y sintácticas en la redacción.	La redacción es confusa, omite muchas reglas ortográficas y sintácticas.

- PLAN DE DESARROLLO

Una vez aplicado y revisado cada uno de los instrumentos seleccionados el docente del área convocará al estudiante para una **entrevista** donde se le informa los resultados obtenidos y analizan en conjunto los aspectos evaluados con la finalidad de que éste elabore su **Plan de Desarrollo**.

Esta entrevista deberá llevarse a cabo en un ambiente amable, tranquilo y respetuoso. Debe ser la oportunidad ideal para explorar con el estudiante su desempeño presente, el cumplimiento de responsabilidades y los compromisos adquiridos para un buen trabajo; así como los aspectos de posible mejoramiento, aprendizaje y cambios. También debe ser la oportunidad para identificar y comprender los sentimientos y actitudes de los estudiantes frente a su desempeño académico.

Se sugiere el siguiente formato para el diseño del Plan de Desarrollo del estudiante:

PLAN DE DESARROLLO

I) DATOS GENERALES		
ESTUDIANTE		
SEMESTRE ACADEMICO		
II) COMPROMISOS / ACUERDOS		
DIMENSION		
CRITERIOS DE DESEMPEÑO(S)		CODIGO
METAS	ACCIONES	COMPROMISOS / ACUERDOS
FIRMA DEL DOCENTE	FIRMA DEL ESTUDIANTE	FECHA

Este formato debe ser llenado por el estudiante el mismo día de la entrevista. Contempla los siguientes aspectos:

I) Datos Generales

- Nombre y apellido del Estudiante: Escriba el nombre completo del estudiante.
- Semestre académico: Escriba el semestre académico en el que se llevó a cabo la evaluación.

II) Descripción detallada

- Dimensión: Escriba el nombre de la dimensión que se relaciona con el criterio de desempeño seleccionado.
- Criterio de desempeño: Escriba el criterio de desempeño que va hacer objeto de mejoramiento durante el semestre académico siguiente.
- Código: Escriba el número que corresponde a cada criterio de desempeño.
- Columnas en blanco: Este espacio escriba las metas, acciones, acordados con los estudiantes como compromisos de mejoramiento.
- Firmas: Corresponde al docente y estudiante.
- Ciudad y fecha: Corresponde a la elaboración del Plan de desarrollo.

También se debe elaborar conjuntamente con el estudiante un Plan de Seguimiento con la finalidad de monitorear el cumplimiento del Plan de Desarrollo. Se sugiere el siguiente formato:

- PLAN DE SEGUIMIENTO

En el llenado del formato de seguimiento se han previsto tres (3) momentos diferentes de monitoreo durante el semestre académico, esto puede variar de acuerdo a las circunstancias. Puede darse el caso que se necesite mayor tiempo. Para el llenado del formato tenga en cuenta las siguientes precisiones:

I) Datos Generales

- Nombre y apellido del Estudiante: Escriba el nombre completo del estudiante.
- Semestre académico: Escriba el semestre académico en el que se lleva a cabo el seguimiento.
- Fecha: Escriba la fecha de la reunión entre el docente responsable destinado a hacer seguimiento al desarrollo del Plan y el estudiante

II) Descripción detallada

- Dimensión: Escriba el nombre de la dimensión que se relaciona con el criterio de desempeño seleccionado.
- Criterio de desempeño: Escriba el criterio de desempeño que es objeto de mejoramiento durante el presente semestre académico.
- Código: Escriba el número que corresponde a cada criterio de desempeño.
- Columnas en blanco: Aquí se escribe en los avances o cambios realizados de acuerdo con los compromisos establecidos en el Plan de Desarrollo. También se pueden hacer otras observaciones.
- Firmas: Concluido el encuentro de seguimiento debe firmar el docente y estudiante dejando constancia del seguimiento hecho en la fecha señalada.



PLAN DE SEGUIMIENTO

I) DATOS GENERALES		
ESTUDIANTE		
SEMESTRE ACADEMICO		
II) COMPROMISOS / ACUERDOS		
DIMENSION		
CRITERIOS DE DESEMPEÑO(S)		CODIGO
METAS	ACCIONES	COMPROMISOS / ACUERDOS
FIRMA DEL DOCENTE	FIRMA DEL ESTUDIANTE	FECHA

3 CODIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información recogida mediante la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación es procesada e interpretada con la finalidad de otorgarle una valoración determinada. Este paso se efectúa, principalmente, con fines de promoción del estudiante donde se establece el grado de desarrollo de los criterios de desempeño y las competencias.

Por **codificación** se entiende la tabulación y análisis de información evaluativa conforme a ciertos criterios valorativos que permiten su unificación y facilitan su análisis.

La **calificación** consiste en la asignación de notas, conforme los niveles de logro de aprendizaje y escalas establecidas, a los resultados evaluativos obtenidos, con el propósito de tener un parámetro que permita la interpretación del aprendizaje alcanzado. (Díaz, 1982: 20).

Existen dos modalidades básicas para la asignación de calificaciones: El modelo de medida y el modelo de los niveles. El primero está diseñado para acceder a las características estables de los individuos, con el fin de compararlos entre sí o con normas de la población general. Se ocupa de hacer juicios sobre las personas. Esta evaluación está referida a la norma. El segundo está diseñado para evaluar los cambios de rendimiento a consecuencia del aprendizaje, con el fin de comprobar si se ha aprendido algo y hasta qué punto se ha aprendido bien. Se ocupa de hacer juicios sobre la actuación. Esta evaluación está referida a criterios de desempeño. (Biggs, 2008: 180).

En esta propuesta del Sistema de Evaluación hemos seguido esta segunda modalidad, al considerar la definición anticipada de criterios de calificación como parte de la planeación de la evaluación. La evaluación final tomará en cuenta lo siguiente:

Calificación final	Peso porcentual (Referencial)
• Productos de proceso	25%
• Autoevaluación y coevaluación	15%
• Producto Final	35%
• Portafolio final integrado	25%
Total	100%

Los docentes de cada institución teniendo en cuenta la naturaleza y propósito del área que enseñan, coordinarán para establecer los aspectos más pertinentes para la calificación final así como el peso porcentual que se debe asignar a cada uno de ellos. Este acuerdo debe ser asumido por todos los docentes del semestre académico

Cada uno al inicio del semestre presentará los instrumentos de evaluación de los aprendizajes en su área, de tal manera que los estudiantes tengan conocimiento de los requerimientos y exigencias que deben seguir para elaborar los productos o evidencias de aprendizaje solicitados en cada área.

CALIFICACIÓN FINAL: Considera lo siguientes aspectos

- **Productos de proceso:** Son aquellas evidencias de aprendizaje que los estudiantes irán construyendo durante el desarrollo de los contenidos del área. Se puede considerar: reportes de lecturas, organizadores de conocimiento, pruebas escritas, exposiciones, prácticas.....
- **Autoevaluación:** Se debe motivar al estudiante y darle la oportunidad de manifestar su calificación cualitativa y cuantitativa respecto a sus aprendizajes. Se le solicita que argumente su decisión; la nota que él se asigne será inalterable, ni los docentes ni sus compañeros podrán modificarla. Puede utilizar el diario de aprendizaje, fichas de metacognición....
- **Coevaluación:** Los estudiantes tienen la oportunidad de participar en la calificación de sus compañeros, valorando el desempeño que manifiesten en cada una de las actividades realizadas durante el semestre académico.
- **Producto final:** Esta evidencia de aprendizaje debe permitir que el estudiante integre conocimientos, habilidades y actitudes, es decir se debe solicitar la presentación de un producto con cierto grado de complejidad por semestre. **Este debe englobar, por dimensiones, todos los criterios de desempeño seleccionados para el semestre.**
Puede ser: Monografía, Proyecto de Investigación, Manual de estrategias y actividades de aprendizaje...se sugiere evaluarlo empleando una rúbrica. Los resultados que se obtengan servirán para hacer la valoración de los criterios de desempeño del perfil al finalizar cada semestre académico.
- **Portafolio integrado de aprendizaje:** Se realizará de forma individual a lo largo del todo el semestre académico. Los estudiantes deberán seleccionar las evidencias de aprendizaje más significativas obtenidas en cada una de las áreas curriculares y establecer la relación entre ellas.
Puede ser entregado para su revisión por lo menos dos veces durante el semestre académico; las fechas de presentación serán definidas por el jefe de la unidad académica.
Los docentes responsables de las áreas del semestre académico diseñarán el instrumento necesario para la evaluación del portafolio considerando el esquema y exigencias institucionales para su elaboración. Teniendo en cuenta el número de estudiantes de cada carrera y especialidad se distribuirán la cantidad de portafolios que les corresponde revisar y evaluar. Finalmente, socializarán en equipo los resultados encontrados y los compartirán con los estudiantes, dando las orientaciones necesarias para su mejora si es necesario.

Una vez identificados los calificativos de cada uno de estos aspectos se promedian y se obtienen el calificativo final del área en el semestre académico.

A continuación se presenta la escala cualitativa y cuantitativa para valorar la **calificación final** del estudiante. Esta escala ayuda a que los juicios emitidos por el docente sean acertados, válidos y además confiables.

CATEGORIAS	SIGNIFICADO	CALIFICACIÓN
Sobresaliente	El criterio de desempeño ha sido satisfecho ampliamente por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz y otros adicionales.	19 -20
Muy bueno	El criterio de desempeño ha sido satisfecho ampliamente por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz	18-17
Bueno	El criterio de desempeño ha sido satisfecho de manera significativa por el estudiante de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos en la matriz.	14-15-16
Suficiente	Cumple apenas con el nivel mínimo aceptable.	11- 12- 13-
Insuficiente	Se considera deficiente para aprobar, no llega hacer el mínimo aceptable.	10 a menos
Desaprobado por inasistencia (30% ó más).		05
No se presentó.		00

3.1 REGISTRO AUXILIAR

Es el instrumento de codificación diseñado en consenso por cada institución y que debe ser empleado por cada docente de área para anotar los productos solicitados y registrar los calificativos obtenidos por los estudiantes en cada uno de ellos.

El esquema presentado contiene:

- Datos generales de identificación del área.
- Una columna en el lado izquierdo para los nombres de los estudiantes matriculados en el área.
- Columnas para cada uno de los aspectos considerados en la calificación final con sus respectivos pesos porcentuales.
- Subcolumnas en cada aspecto para evaluaciones de proceso de ser necesarias.
- Una columna para la calificación final.
- Una columna para anotar alguna observación.

PROMEDIO FINAL DEL SEMESTRE

Es el calificativo final que se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

$$\underline{P.P \times 25\% + AyC \times 15\% + P.F \times 35\% + P.I.A \times 25\%} = PF$$

100

Donde:

P.P = Productos de proceso

AyC = Autoevaluación y coevaluación.

P.F. = Producto Final

P.I.A. = Portafolio integrado de aprendizaje.

P.F = Promedio Final

Se sugiere la siguiente forma:

REGISTRO AUXILIAR

DATOS GENERALES.

Área:
Semestre académico:
Créditos:
Horas semanales:
Nombre del profesor:
Fecha de inicio:
Fecha de término

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	Productos de proceso (25%)				15%			Producto final (35%)	Portafolio (25%)	Promedio o final	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	Promedio	Auto-evaluación	Coevaluación	Pro-medio				
1												
2												
3												
4												

4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Debe realizarse tan pronto se haya aplicado algún instrumento, lo que permite obtener datos con la finalidad de brindarle al estudiante la realimentación oportuna y ajustar el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto permite tomar decisiones con respecto al desempeño de los estudiantes en cualquiera de los momentos en que se evalúe. El análisis e interpretación de resultados al final del semestre consiste en la valoración de toda la información recogida en la evaluación del producto final, para darle significado y valorar los logros previstos en los criterios de desempeño seleccionados para el semestre académico en cada área curricular.

La siguiente tabla nos permite tener una visión global de la calificación final a nivel individual considerando las áreas del semestre. Se elabora una ficha por cada estudiante que debe ser llenada por todos los docentes del semestre se debe tener en cuenta que este consolidado no es el acta de evaluación final del semestre académico sino es un documento referencial cuya sistematización permite identificar los niveles de logro de cada uno de los criterios de desempeño.

La ficha tiene al lado de la columna para los nombres las columnas para las dimensiones del perfil. En cada dimensión se colocan en las subcolumnas los criterios de desempeño de la matriz institucional (extraídos de los silabos, están contextualizados).

La valoración cuantitativa de cada uno de los criterios de desempeño se realiza mediante promedio simple, si varias áreas han coincidido en la selección de mismo para desarrollarlo durante el semestre académico. En la fila de calificación del criterio se coloca el promedio obtenido, si fueron varias áreas las que trabajaron el mismo criterio de desempeño o se repite el calificativo puesto en el casillero de las áreas que no tienen criterios comunes.

Se empleará la misma escala cualitativa y cuantitativa utilizada en la calificación final.

En la fila de observaciones y recomendaciones cada docente hará la evaluación cualitativa señalando los logros y aspectos a mejorar.

Esta ficha de valoración se elabora por duplicado: una para el archivo de la institución y otra para el estudiante.

También se recomienda abrir una carpeta o registro acumulativo de datos para cada estudiante en particular. En dicha carpeta se irán acumulando los resultados de pruebas, test, escalas, cuestionarios, calificaciones de exámenes o trabajos etc... A la hora de una evaluación final, dicha información puede sintetizarse en tablas o gráficos individuales y/o de grupo que permitan visualizar más fácilmente el rendimiento, logro y progreso de cada estudiante en relación a sí mismo, al grupo al que pertenece o bien en relación a diversos dominios de aprendizaje definidos. (García, 2000: 146).

**VALORACIÓN DE CRITERIOS DE DESEMPEÑO DEL PERFIL DEL SEMESTRE ACADEMICO**

Estudiante:								
Áreas	Dimensión Personal							
	Criterios de desempeño							
	1.1.1	1.2.4	1.3.2	1.2.6	1.2.1	1.1.3	1.3.4	1.3.5
Comunicación	15							
Ciencias sociales I					16			
Matemática I						13		
Inglés I				16				15
Tic I				14				
Educación Física I			14					
Arte		17						
Cultura Científica ambiental I			14				16	
Psicología I	17							
Desarrollo vocacional y Tutoría	13		15					
Practica I					15			
Seminario					16			
Calificación del criterio	15	17	14	15	16	13	16	15
Observaciones y Recomendaciones								

5 FORMULACIÓN DE JUICIOS, LA TOMA DE DECISIONES E INFORMES

Una vez identificados los logros así como los problemas y sus causas, se procede a elaborar sugerencias que expresen señalamientos concretos de posibles soluciones o medidas correctivas para las deficiencias encontradas, así como recomendaciones sobre lo que es conveniente seguir haciendo o aplicando porque hasta el momento ha tenido buenos resultados. Esta última fase del proceso implica entonces la formulación de juicios, la toma de decisiones y la emisión de un informe que estará a cargo del profesor responsable de cada área el mismo que será socializado con los demás profesores del semestre y entregado al Jefe de Unidad académica y Jefe de área del ser caso.

Evaluar es juzgar y el equipo de docentes de cada semestre académico toma decisiones apoyados en estos juicios. Se sugiere para ello seguir los siguientes pasos:

- a) Especificar el objetivo (determinar qué se quiere).
- b) Identificar las posibles alternativas (y sus resultados más probables).
- c) Considerar las consecuencias de cada tipo de acción y sus posibles resultados.
- d) Escoger la mejor alternativa.

Principios

- a) Debe ofrecer toda la información necesaria para aquellos a los que se dirige.
- b) Debe ser claro y fácilmente comprensible para aquellos a los que se dirige.

Sugerencias para ayudar a la elaboración de un informe:

- a) Elaborar el informe con claridad.
- b) Incluir una guía para interpretar la información que proporcione dicho informe.
- c) Dar información relevante y significativa, debe ser seleccionada.
- d) Explicar cuando sea necesario, cómo la información ayudo a la toma de decisiones y formulación de juicios

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez Rojo, P. (2004). Orientaciones al profesorado universitario para la enseñanza basada en competencias. En, VV. AA. *Las competencias profesionales, mercado laboral y educación superior*. La Coruña: Conferencia Internacional de Orientación, Inclusión Social y Desarrollo de Carrera.
2. Bárbara, E. (2003). *Estado y tendencias de la evaluación en Educación Superior*. Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria, 3(2). Disponible en:
http://www.uc3m.es/uc3m/revista/DICIEMBRE2003/Activos/pdf/e_barbera.pdf
3. Barragán Sánchez, R. (2005). *El Portafolio, metodología de evaluación y aprendizaje de cara al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior. Una experiencia práctica en la Universidad de Sevilla*.
Disponible en:
http://campus.usal.es/~ofees/NUEVAS_METODOLOGIAS/PORTAFOLIO/raquelbarragan.pdf
4. Benito, A y Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria*. Madrid: Narcea.
5. Biggs, J. (2008). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid: Narcea.
6. Blanco Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. Madrid: Narcea.
7. Brown, S y Glasner, A. (2003). *Evaluar en la Universidad. Problemas y nuevos enfoques*. Madrid: Narcea.
8. Camilloni, S. y Otros. (1998). *La Evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. Buenos Aires: Paidós
9. Cano García, E. /2005). *El portafolio del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional*. Barcelona. Octaedro-Ice
10. Casanova, M. (2002). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La Muralla.
11. Chavarri Ysla, P. (2009). *Propuesta alternativa de evaluación del desempeño docente basado en competencias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje*. Disponible en:
<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/1430/6/Propuesta-alternativa-de-evaluacion-del-desempe%F1o-docente-basado-en-competencias-para-mejorar-la-calidad-del-proceso-de-ense%F1anza-aprendizaje-en-la-catedra-universitari>
12. Flores Ochoa, R. (1999). *Evaluación Pedagógica y cognición*. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw Hill.
13. Jorba, J. y Casellas, E. (2000). *La regulación y autorregulación de los aprendizajes*. Madrid: Síntesis.
14. García Fraile, J. A. (2004 b). Los métodos cualitativos en la investigación educativa. En, MONCLUS ESTELLA, A. (Coord). *Educación y sistema educativo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. .
15. García Fraile, J. A. (2004 a). Los métodos cuantitativos en la investigación educativa. En, MONCLUS ESTELLA, A. (Coord.). *Educación y sistema educativo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
16. García Ramos, J. (2000). *Bases Pedagógicas de la Evaluación. Guía práctica para educadores*. Madrid: Síntesis.
17. Labarca C. A. *La técnica de observación en la sala de clases*. Disponible en:
<http://www.seso.org.ec/downloads/MATERIAL%20EXTRA%20CURSO%20SBC%20PANAMA%202010/LA%20TECNICA%20DE%20LA%20OBSERVACION.pdf>
18. López Pastor, V. (2009). *Evaluación formativa y compartida en Educación Superior*. Madrid. Nancea.



19. López Noguero, F. (2005). *Metodología participativa en la enseñanza universitaria*.
20. Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE Universitat.
21. Monereo, C y Pozo, J. I. (2003). *La Universidad ante la nueva cultura educativa: enseñar y aprender para la autonomía*. Madrid: Síntesis.
22. Santibañez R. (2001) *Manual para la evaluación del aprendizaje estudiantil*. Mexico: Editorial Trillas.
23. Sanz de Acebedo, M. (2010). *Competencias Cognitivas en educación Superior*. Madrid: Narcea.
24. Tenbrink, T. (2006). *Evaluación guía práctica para profesores*. Madrid. Narcea.
25. Tobón Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias (2ª edic.)*. Bogotá: ECOE.
26. Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
27. Zabalza, M. (2004). *La Enseñanza Universitaria. El Escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.