

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

28 Septiembre 2007

**Mitzy Ruiz E.
Vicerrectoría Académica
Dirección de Evaluación
INACAP**

Contenidos

- Competencias y Evaluación de competencias.
- Características Instrumentos Evaluación de Competencias.
- Evaluación de Dominios – Evaluación de Proceso y Producto.
- Ambiente y tiempo de Evaluación.
- Pruebas de Desempeño.
- Items de Desempeño.
- Procedimientos de Observación:
 - Pautas de Cotejo
 - Escalas de Apreciación: Numéricas – Gráficas – Descriptivas
- Evaluación de Conocimientos – Actitudes – Desempeño.
- Diseño Pruebas de Desempeño.
- Validez y Confiabilidad de los instrumentos.
- Reflexiones.

Procedimientos de Prueba

➤ **Escritas:**

– **Objetivas:**

- Selección múltiple
- V o F
- Completación
- Términos pareados
- Selección o Elección

– **Desarrollo:**

- Respuesta corta / Respuesta extensa

➤ **Orales**

➤ **Procedimientos de Observación:**

- **Pautas de Cotejo o Check List**
- **Escalas de Apreciación**

Las competencias no son observables
por sí mismas,
por lo tanto, hay que **inferirlas** a
través de desempeños o acciones
específicas.

El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica, mediante el cumplimiento de criterios de desempeño o criterios de evaluación claramente establecidos.

Evaluar competencias significa:

Diseñar instrumentos para que el alumno demuestre con Evidencias (ejecuciones) que puede realizar las tareas de la competencia.

Evaluación de competencias

- Demostrar con ejecuciones el correcto desempeño de las tareas de la competencia.
- Comparar desempeño real actual de una persona con un criterio o calidad de desempeño asociado.
- Considerar todos los dominios involucrados en la competencia: conocimiento, desempeño, actitud.

Instrumentos de Evaluación de Competencias

- Procedimiento mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de una persona, para formarse un juicio a partir de un estándar definido, con el fin de determinar si es competente para desempeñar una función laboral determinada.
- El juicio sobre la competencia se basa en un estándar de desempeño previamente elaborado.
- Permite identificar brechas entre el desempeño logrado y el desempeño requerido.
- Permite retroalimentar y entregar sugerencias de mejora, motivando el aprendizaje.

Objetivos de la Evaluación de Competencias

Obtener evidencias para identificar y reconocer competencias adquiridas a través de la experiencia en el mundo del trabajo.

Evidencia de Conocimiento

Especifican el conocimiento y comprensión necesarios para lograr el desempeño competente. Puede referirse a conocimientos teóricos y de principios de base científica que el individuo debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación con el elemento de competencia al que pertenecen.

Evidencia de Desempeño

Son descripciones sobre las variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Las evidencias directas tienen que ver con la técnica utilizada en el ejercicio de una competencia y se verifican mediante la observación.

Características de Instrumentos de Evaluación de Competencias

- Permiten demostrar a través de evidencias de ejecuciones y tareas el dominio de las competencias.
- Consideran la aplicación de conocimientos y/o demostración de tareas/ejecuciones pertinentes y relevantes para demostrar la competencia.
- Generalmente se desarrollan Pautas de Cotejo para evaluar objetivamente la calidad de los desempeños esperados.
- Las tareas y ejecuciones a demostrar se realizan en un tiempo máximo de 90 minutos, son formuladas y registradas por escrito.
- La aplicación es más personalizada, en grupos pequeños.
- Son aplicadas por Especialistas y/o Expertos en los temas.

Procedimiento de evaluación:

Medio, recurso o técnica que permite recoger información directa e indirecta sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y desarrollo de los estudiantes con el fin de tomar decisiones oportunas y adecuadas relativas a un hecho educativo. Se refieren al **cómo** obtener las evidencias.

Situación de Evaluación:

Es el contexto concreto y pertinente, simulado o real, que se elige o se diseña para recoger evidencias que permitan evaluar en forma integrada la(s) competencia(s). Se refieren al **con qué** realizar la evaluación.

¿QUÉ SE EVALÚA?

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE
INSTITUTO PROFESIONAL
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA



Competencias

Dominios

**Proceso
Producto**



**Aprendizajes Esperados
Criterios de Evaluación**

Dominios

TIPO DE CONTENIDO	DESCRIPCIÓN	PREGUNTA
<i>Conocimientos</i>	Objetos, hechos, ideas, conceptos, principios, leyes	<i>¿Qué?</i>
<i>Habilidades</i>	Normas de acción, técnicas, criterios	<i>¿Cómo?</i>
<i>Actitudes</i>	Valores personales, sociales, maneras de aplicar conocimientos	<i>¿De qué modo?</i>

- **¿Qué debe saber?**

Alude al campo de conocimientos y capacidades del que se derivarán los contenidos formativos básicamente teóricos.

- **¿Qué debe saber hacer?**

Se identifican los conocimientos y capacidades a los que se asocian contenidos formativos de carácter práctico, concretamente las destrezas y habilidades.

- **¿De qué forma tiene que saber estar y actuar?**

Se deducen los conocimientos y las capacidades a los que se asocian contenidos formativos ligados a los aspectos actitudinales de la profesión, responsabilidad, y trabajo en equipo, autonomía, iniciativa, toma de decisiones, otros.

Evaluación de Competencias

Requiere combinación de instrumentos que den cuenta de aspectos cognitivos (saber), aspectos técnicos (saber hacer) y aspectos metacognitivos (saber por que lo hace). (Foster, C.2001 PUC)

Evaluación del Proceso o procedimiento

- El evaluador verifica que el evaluado siga los pasos y procedimientos correctos, además del uso apropiado de las precauciones de seguridad.
- Se identifican basándose en los pasos o procedimientos de una competencia.
- Ejemplo: cuando al evaluado se le pide **“rociar un pesticida”**.

¿Cuándo evaluar proceso?

- Cuando la tarea debe realizarse con una secuencia pre-establecida de pasos.
- Cuando es importante comprobar el uso correcto de herramientas y equipos.
- El tiempo en que se realiza el proceso es variable crítica.
- Se incluyen aspectos de seguridad.

Evaluación de Producto

- Se evalúan aquellas características esenciales de un producto: calidad, forma, color, condiciones de funcionamiento, aplicación de normas.
- Entrega evidencia válida y rápida, la medición puede ser realizada con relativa objetividad.
- Ejemplo: se le pide a un estudiante hacer un **“podar una rosa”**.

¿Cuándo evaluar producto?

- Cuando se necesita ahorrar tiempo.
- Cuando los pasos o elementos claves pueden ser inferidos observando el producto final.
- Cuando la única manera de lograr un producto aceptable es siguiendo el proceso correcto.

Los ***criterios*** , entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje, ***son la base para evaluar y establecen las condiciones para inferir el logro de la competencia.***

Las competencias ¿se evalúan por separado?

- Sería ideal medir separadamente cada competencia.
- Las competencias relacionadas pueden ser agrupadas y evaluadas en una misma prueba de desempeño cuando:
 - la ejecución de una competencia es condición de la otra,
 - varias competencias son similares,
 - dos o más competencias deben ser realizadas al mismo tiempo en el trabajo.

¿Es posible reproducir el ambiente de trabajo?

Muchas veces no es factible evaluar en una institución de educación la demostración de una **COMPETENCIA** en las mismas condiciones que en el ambiente de trabajo por los costos que implica o porque puede constituir riesgos. Esto se resuelve:

- realizando evaluaciones en empresas,
- con ambientes simulados en talleres y laboratorios,
- planteando situaciones y ambientes simulados o mostrar videos.

¿Cómo reducir el tiempo de evaluación?

- Para minimizar el tiempo de evaluación:
 - seleccionar el proceso de una competencia que incluya otras,
 - evaluar el producto o resultado,
 - evaluar durante la práctica o entrenamiento.

¿Qué hacer si la competencia implica actuar con otras personas?

- Aplicar técnicas de role playing o videos en que los participantes deben indicar qué hacer con el caso planteado.

Pruebas de desempeño

- Constituyen los medios para recoger y registrar las evidencias que demuestren el logro de los estándares y una vez aplicadas son la base para poder hacer los juicios sobre el nivel de dominio de la competencia.
- Son aquellas en las que se presenta al alumno una situación problemática frente a la cual el alumno responde realizando una tarea solicitada, bajo condiciones especificadas.
(Manual UDP)

Pruebas de desempeño

- Evalúa estándares o criterios que el estudiante debe lograr en la ejecución de una o más tareas.
- Pone acento en el desempeño, es decir, en la ejecución de la tarea, pero puede incluir conocimientos y actitudes.
- El desempeño se mide por medio de indicadores específicos, definidos (reactivos, preguntas) y respecto a niveles mínimos de exigencia.
- Se especifica una tarea (problema) que se les pide a los estudiantes que resuelvan utilizando los materiales establecidos, se observa y se evalúa el procedimiento y el producto.

Pruebas de desempeño

Ventajas:

- Requieren integración de conocimientos, destrezas, actitudes aplicados a situaciones reales.
- Proponen tareas de mayor interés y motivación para los alumnos.

Pruebas de desempeño

Limitaciones:

- Demoran tiempo en elaborarse.
- Requiere cuidar las condiciones de aplicación.
- Alto costo: necesidad de contar con materiales, equipos, laboratorios, otros, y tiempo exclusivo del evaluador.
- Demanda conocimiento exhaustivo del instrumento de evaluación a aplicar.
- Son complejas de calificar.
- Necesidad de capacitación del evaluador para ponerla en práctica.

Items de desempeño

- Aquellos utilizados para evaluar la calidad de la ejecución y demostración práctica o real de la tarea y competencia.
- Cuidar detalle y especificidad de los criterios.
- Cantidad de ítems.
- Pasos esenciales o críticos.
- Relacionados con: Calidad, precisión, tiempo, velocidad, rango, grado de supervisión.

Procedimientos de Observación

- Se basan en la observación directa de los procedimientos que emplean los alumnos al desarrollar ciertas actividades.
- Los procedimientos o pautas de observación son las siguientes:

Listas de Cotejo o control o Check List

Escalas de calificación o Apreciación

Procedimientos de Observación

Ventajas:

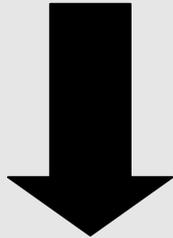
- Permiten medir objetivos muy específicos, tareas muy concretas y por lo tanto de fácil comprobación.
- Son útiles para verificar adquisición de contenidos, realización de procedimientos y actitudes.

Limitaciones:

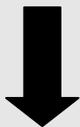
- Altos costos de tiempo y de material.
- Riesgos involucrados en el desarrollo de la tarea.
- Subjetividad al observar.
- Dificultad de aplicar un estándar de referencia uniforme.
- Dificultad de concentrarse en lo observado.
- Aplicable a grupos pequeños.

Procedimientos de Observación

Listas de cotejo

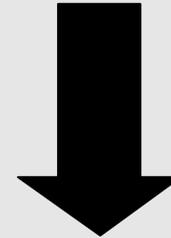


Se usan para evaluar *procesos.*



Pasos

Escalas de apreciación



Se usan para evaluar *productos*



Calidad

Escalas y Listas de Cotejo

Sirven para:

- Evaluar la eficiencia y efectividad de las destrezas de los participantes para rendir operaciones particulares.
- Para hacer observaciones escritas de la exactitud de una destreza y el tiempo que toma completar una tarea particular.
- Evaluar la calidad del trabajo.
- Los participantes evalúen su propio trabajo.
- Los participantes verifiquen qué se espera de ellos al alcanzar el nivel de rendimiento.
- Los empleadores midan el trabajo de las o los participantes.

Las Pautas de cotejo o check list:

- Corresponden a una lista de aspectos (características, cualidades, secuencia de acciones, etc.) a ser observados en el desempeño o ejecución práctica de algo y sobre las cuales se desea determinar su presencia o ausencia. Tienen siempre dos posibilidades de respuesta: Ej **sí o no**; **logrado o no logrado**, etc.
- **Esta lista sirve para determinar si cada uno de los elementos importantes están representados o no en el procedimiento del alumno, sin intención de calificar el nivel en que se realizó cada uno.**

SI / NO: para medir si la característica está presente o ausente, cuando existe un estándar absoluto y cuando se aceptan pequeños grados de tolerancia para el éxito del desempeño.

Ej: Lista de Cotejo

Elaborar un plan de trabajo sin omitir ninguno de sus componentes utilizando lenguaje técnico y gramaticalmente correcto.

PASOS	LISTA DE COTEJO		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Redacta diagnóstico			Verificar que la superficie sobre la cual se escribirá esté libre de humedad o suciedad. Cuidadosa para verificar la redacción y ortografía del plan de trabajo.
Redacta justificación			
Describe el trabajo a realizar			
Redacta objetivos y metas			

Al elaborar una **Lista de cotejo**:

1. Cada ítem debe ser presentado de manera simple y clara para que los involucrados comprendan lo que se espera.
2. Los ítems deben estar relacionados con las partes importantes (pasos críticos) de la destreza y no sobre los puntos triviales.
3. La secuencia de los ítems debería ser la misma secuencia de los pasos necesarios para completar la tarea.

Las Escalas de Apreciación:

- Son un conjunto de afirmaciones, dispuestas de tal modo que permiten ubicar al alumno en éstas.
- Incluye una serie de aspectos como características, cualidades, secuencia de acciones, etc. a ser observados en el desempeño o ejecución práctica pero a diferencia de la lista de cotejo anterior, aquí no sólo interesa conocer la presencia o ausencia de estos aspectos, sino el "grado" en que éstos se dan.
- Por esto siempre estas escalas tienen asociado al aspecto observado una escala para marcar el grado en que se presenta el rasgo observado.

- Siempre tienen que ser como mínimo tres categorías (porque si son menos es una lista de cotejo). Algunos ejemplos son:
 - a) Categorías cuantitativas (quieren ver "cantidad"): Mucho, bastante, poco, casi nada, nada.
 - b) Categorías de Frecuencia: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.
 - c) Categorías Cualitativas: Excelente, Muy bueno, bueno, regular, suficiente, insuficiente, deficiente, etc.

Ventajas

- Sirven para evaluar el nivel de actuación en cada etapa del procedimiento, mediante una cuantificación.

Escalas de Apreciación o Calificación

**Escalas
Numéricas**

**Escalas
Gráficas**

**Escalas
Descriptivas**

Escalas Numéricas

- Valoran los objetivos o indicadores mediante una serie de números.
- Se da una serie de números a la derecha de cada ítem que representan los grados de logros en el alumno.
- Usualmente en las instrucciones se entrega una explicación del estándar o nivel de desempeño que representa cada número.

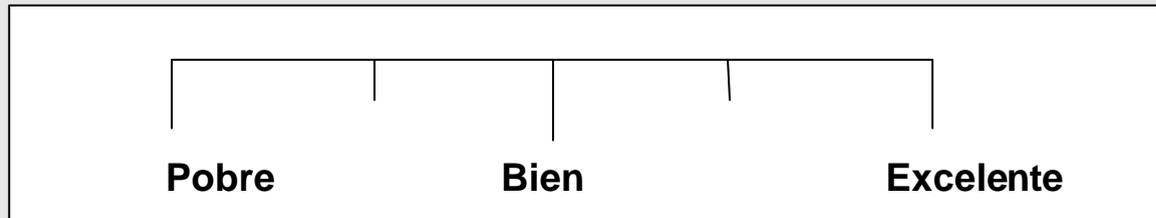
El siguiente es un ejemplo de las instrucciones dadas para explicar una escala numérica.

- **5. Excelente, cumple todos los estándares.**
- **4. Muy Bien, cumple la mayoría de los estándares.**
- **3. Bien, cumple algunos estándares.**
- **2. Suficiente, cumple unos pocos estándares.**
- **1. Pobre, no cumple el estándar.**

Escalas Gráficas

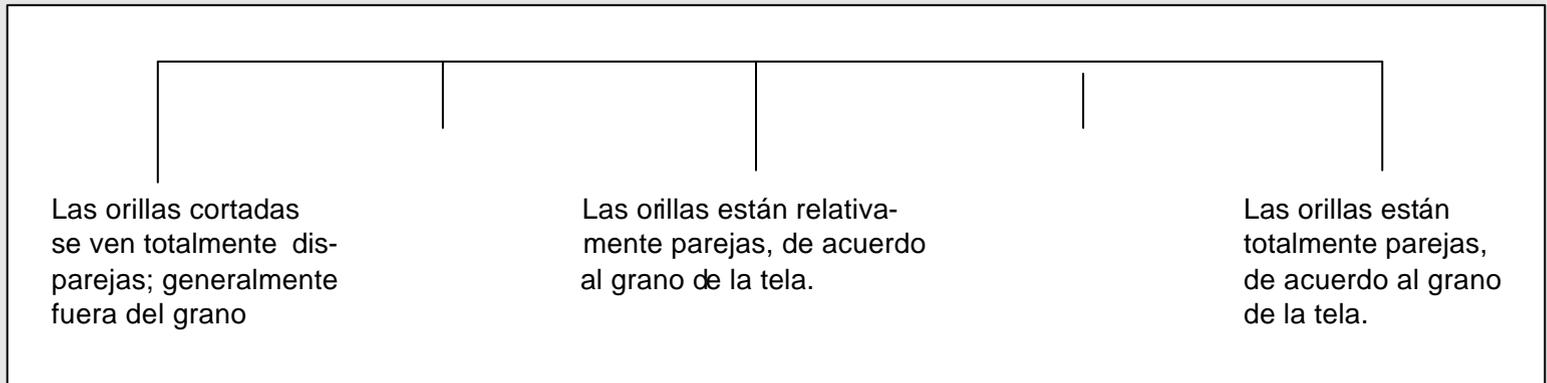
- Se caracterizan por estar constituidas por un enunciado acompañado de una escala en cuyos extremos se presentan conceptos de significado opuesto y entre ellos números que representan grados intermedios.
- En estas escalas cada característica es seguida de una línea horizontal, con las categorías de respuesta marcadas en la línea.
- Los rangos se establecen poniendo una marca en la ubicación correspondiente en la misma línea, como se muestra en el ejemplo:

Ejemplo Escala Gráfica



Escalas gráficas descriptivas

Son similares a las anteriores excepto que la descripción anotada en la escala detalla el comportamiento del estudiante en cada nivel de la escala, por ejemplo:



Al elaborar una **Escala de Apreciación**:

1. Los ítems deben incluir todos los criterios esenciales que necesariamente debe tener un producto satisfactorio.
2. Los ítems deben dividir los componentes que pueden ser valorados, así como por ejemplo, el calor, textura, apariencia y sabor de un pastel horneado.
3. La escala de valor debe ser clara, simple y fácil de usar para el evaluador y debe presentar rangos para la elección, tales como: muy bueno, bueno, suficiente, podré, etc.

¿Cómo se evalúa el Conocimiento?

- Se determina el logro de objetivos de tipo cognitivo: la habilidad para usar la información de manera apropiada en el trabajo.
- A través de diferentes Métodos:
 - Escritos**; estudio de casos, resp. breves, s. múltiple,
 - Orales**; simulación, juego de roles.
 - Entrevistas**; de preguntas estructuras.
 - Documentos**; Ensayos de algún tema.
 - Portafolio**: testimonios de evidencias.
- Se utilizan simulaciones, ejemplos y situaciones que requieren comprender, aplicar, analizar, sintetizar o evaluar datos e información.

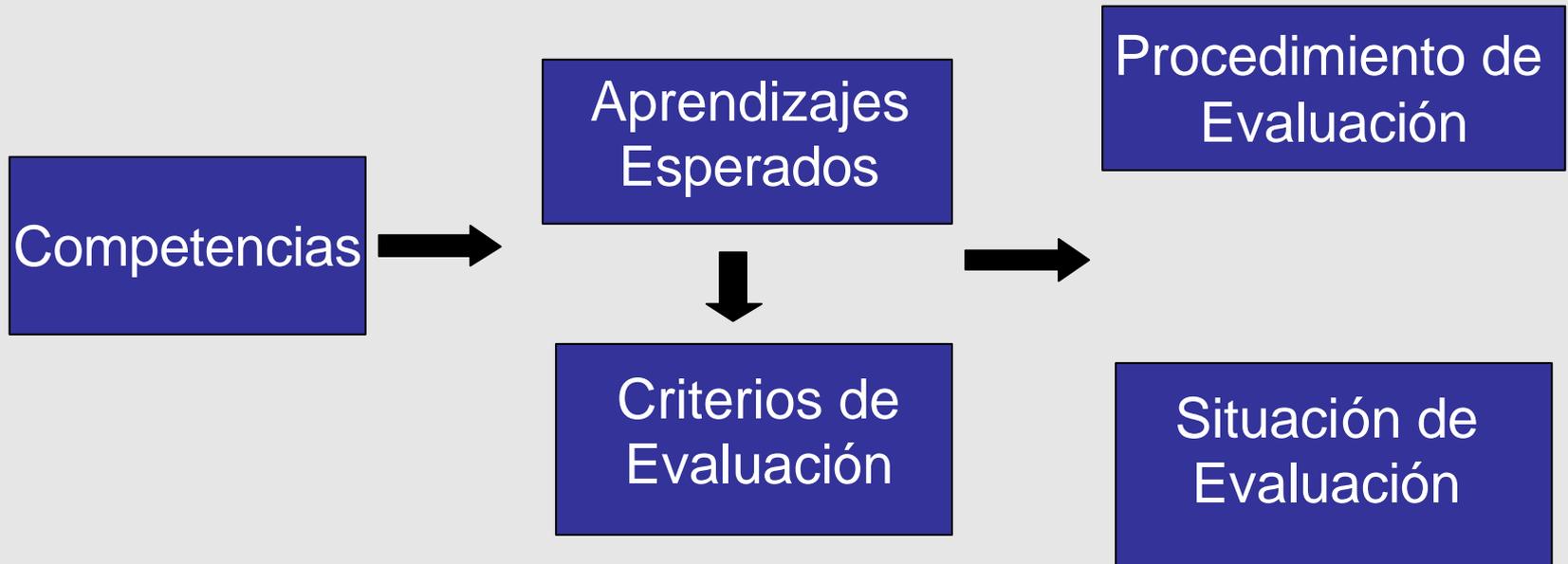
¿Cómo evaluar las Actitudes y el Desempeño Afectivo?

- Actitudes son planteamientos personalizados y de acuerdo a valores (Por ej. sobre sí mismo, el trabajo, el éxito).
- NO son observables directamente pero SI a través de comportamientos, formas de conducta, (Por ej. : algo que una persona hace o dice)
- Distintos niveles del dominio afectivo (del simple “darse cuenta” hasta realizar una “acción indicativa” de una actitud determinada).
- En la práctica, se evalúan junto con ejecuciones (Ej: ¿manipuló adecuadamente y con el cuidado necesario las herramientas de poda?).

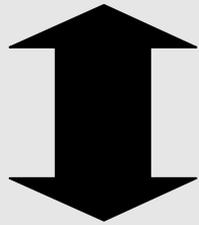
¿Cómo evaluar Ejecuciones y Desempeños?

- Definir **Qué tendrán** que hacer los alumnos para demostrar su desempeño.
- Seleccionar una **Tarea, observable y verificable** por el docente.
- Definir las **Condiciones** bajo las cuales la tarea debe ejecutarse.
- Definir **Nivel mínimo de logro** para ser competentes.

Elaboración INSTRUMENTOS Evaluación de Competencias

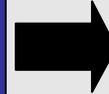


Procedimiento
de Evaluación



Situación de
Evaluación

Tabla de
Especificaciones



Elaboración
Instrumento
de Evaluación

Preguntas Claves

De todas las competencias que desarrolla una asignatura o módulo:

- ¿Cuáles son suficientes, necesarias y relevantes para verificar si una persona tiene el nivel de dominio para dar por aprobada la competencia?
- ¿Cómo evaluaría si una persona posee el dominio de las competencias que usted seleccionó?
- ¿Con qué lo mediría?
- ¿Cómo recogería las evidencias que tendría que demostrar la persona?

Pasos para elaborar Pruebas por Competencias

1. ¿Qué evaluar?
 - ¿qué competencia?
 - ¿que dominio?
 - ¿qué aprendizaje esperado?
 - ¿qué criterios de evaluación?
 - ¿proceso o producto?
2. Procedimiento: ¿cómo se obtendrán las evidencias?
 - ¿preguntas (ítems) de conocimiento y desempeño?,
 - ¿sólo de desempeño?
3. Situación : ¿**con qué** y en qué contexto se recogerán las evidencias?
 - Estudio de caso -Juego de roles – Entrevista -Tarea a realizar

DISEÑO DE PRUEBAS DE DESEMPEÑO

Pasos

- 1) Definir la o las competencias a evaluar y criterios de evaluación o de desempeño.
- 2) Definir la situación y características principales de la Prueba.
- 3) Desarrollar el instrumento de evaluación: ítems o reactivos y Pautas de Cotejo – Escalas de apreciación.

1. Definir competencia y criterio evaluación

- **Seleccionar aquellos objetivos, medibles, pertinentes, consistentes, cuantitativos o cualitativos.**
- **Definir una cantidad suficiente de criterios, de distinto nivel de exigencia y especificidad.**
- **Establecerse por consenso y en grupos.**
- **Considerar: normas industriales, expectativas de la institución, factores sociales, ocupacionales, institucionales, personales y de la enseñanza; áreas de proceso, calidad, precisión, número de errores, permitidos, tiempo (velocidad), grado de supervisión.**

2. Definir situación de prueba

- Definir lo que el estudiante debe hacer en forma precisa (describir la tarea), las condiciones bajo las cuales debe ser ejecutada y el grado de eficiencia que debe demostrar en su desempeño (criterio de desempeño y estándar).
- Crear una situación que involucre efectivamente el desempeño que se desea evaluar y establecer los equipos, herramientas, materiales, referencias, circunstancias específicas y elementos de seguridad.

Tabla de Especificaciones

Competencia	Aprendizaje Esperado	Criterio de evaluación	Ponderación	Situación	Puntaje
Instalar hardware en equipos y dispositivos periféricos	Identifica el tipo de hardware a instalar	Clasifica los distintos hardware utilizados por la empresa, según su uso práctico	25 %		5.00

3. Desarrollo de ítems o reactivos:

- Deben ser parte importante de la competencia.
- Plantearlos en términos de ejecuciones observables.
- Representar criterios más importantes (críticos).
- Incluir un número razonable (aprox. 15)
- Formulados de manera clara, precisa, siguiendo una secuencia lógica y en tiempo pasado.

Pauta de Cotejo: Uso de Escalas SI / NO o de RANGOS

Resultados evaluación

- Establecer escala de evaluación y calificación mínima aceptable para certificar la competencia como logrado.
- Criterio dominante es exigir un 100% de cumplimiento en los criterios establecidos.
- Los resultados:

Aceptable - No aceptable

Calificación mínima aceptable (3 a 5 niveles)

Escaia 4 Niveles

1. Puede desempeñar parte de las tareas satisfactoriamente, pero requiere de considerable asistencia y supervisión.
2. Puede desempeñarse satisfactoriamente, pero requiere alguna asistencia y supervisión.
3. Puede desempeñarse satisfactoriamente sin supervisión.
4. Puede desempeñarse con iniciativa y adaptación para resolver problemas.

En educación la evaluación de competencias se realiza en base a niveles de desempeño mínimos exigidos al ingresar a una ocupación, los que son distintos a los exigidos a un experto en dichas tareas o cuando se certificarán competencias.

VALIDEZ:

Las pruebas tienen validez cuando miden efectivamente las tareas y/o competencias descritas en función del desempeño esperado.

CONFIABILIDAD:

Las pruebas son confiables cuando arrojan consistentemente los mismos resultados, sin importar quien sea el evaluador.

Significa que todos los estudiantes a los que se verifica su competencia son evaluados de la misma manera y, por tanto, los resultados de la verificación son estables y se mantienen en el tiempo.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez:

- Relación directa de la evidencia con el criterio a verificar.
- Incluir ítems críticos, relevantes o cruciales de la ejecución o las características del producto que debe presentar.
- Solicitar a otros docentes o personas de empresas que revisen las Pautas de Cotejo.

Confiabilidad:

- Ítems claros, detallados y comprensibles para evitar interpretaciones.
- Instrucciones y situaciones de prueba descritas claramente.
- Experiencia en conocer y aplicar el instrumento.

Aplicación piloto

- Sometida a revisión por docentes expertos.
- Aplicada en forma experimental a alumnos entrenados o a instructores-docentes.
- Permite identificar y corregir dificultades y asegurarse que van resultar replicables, precisas, completas, realistas y prácticas.

Aplicaciones

Pruebas de competencias

- Informar a los alumnos características y condiciones de la evaluación.
- Contar con evaluadores capacitados en enfoque por competencias, evaluación de competencias, expertos en temáticas de las competencias.
- Establecer sistema de registro de los resultados de evaluaciones.
- Definir procedimiento para comunicar a los estudiantes resultados obtenidos en la evaluación.

Formato de una Prueba de Desempeño

- Enunciado de la tarea a ejecutar (prueba).
- Las instrucciones para ejecutar la tarea de prueba.
- Los aspectos a medir y su ponderación.
- La lista de herramientas que se emplearán.
- La lista de materiales que se requerirán.

Garantizar la confidencialidad y seguridad con que se elaboran, manejan y administran los instrumentos.

Reflexiones-Preguntas a considerar al elaborar instrumentos de evaluación de competencias.

- ¿QUIÉN está siendo medido?
- ¿QUÉ CONOCIMIENTOS, DESTREZAS o HABILIDADES se desea medir?
- ¿QUÉ EXIGENCIAS se desea hacer a alguien que obtenga un alto puntaje v/s alguien que obtenga un bajo puntaje?
- ¿QUÉ TIPOS DE EVIDENCIAS se necesitan para hacer esas exigencias con confianza?
- ¿QUÉ TIPOS DE TAREAS podrían permitir a los examinados darnos la evidencia que deseamos, dados las limitaciones del ambiente de evaluación?

(ETS “Diseño centrado en Evidencias” en Fernández, R., 2006)

- ¿Qué evidencia nos darían la confianza para hacer una determinada exigencia al examinado?
- ¿Cuántas evidencias se requieren?
- ¿Cuántos tipos diferentes de evidencias?
- ¿Cuál será un buen balance entre evidencias de destrezas complejas y evidencias de destrezas simples?

(ETS “Diseño centrado en Evidencias” en Fernández, R., 2006)

- ¿Puede diseñar tareas que aseguren la obtención de comportamientos y evidencia respecto de las cuales usted desea hacer exigencias?
- ¿Puede diseñar tareas que sean razonables considerando restricciones de tiempo, costo, capacidad de puntuación, y tiempo de entrega del reporte?

(ETS “Diseño centrado en Evidencias” en Fernández, R., 2006)

RETROALIMENTACIÓN

- El proceso de evaluación no concluye hasta que se haya transmitido la retroinformación de los desempeños a los alumnos.
- Sirve para que el alumno pueda detectar sus progresos y dificultades, y el docente programar nuevas situaciones de aprendizaje.

ANEXOS

Antecedentes a incluir en una **Lista de Cotejo**:

- Nombre del alumno.
- Fecha de la observación.
- Nombre del evaluador.
- Título de la Tarea.
- Indicaciones.
- La lista de los ítems.
- Una columna Si/No;
Terminado/No Terminado;
Aceptable/Inaceptable.
- Una sección para comentario acerca del trabajo.
- Si en el rendimiento de la tarea la frecuencia o el tiempo es importante, se necesitará una columna para esta información.

Antecedentes a incluir en una **Escala de Apreciación** :

- Nombre del alumno.
- Fecha de la observación.
- Nombre del evaluador.
- Título del producto o nombre de la tarea que será evaluada.
- Indicaciones.
- La lista de los ítems o componentes que serán valorados.
- Una columna para la escala.
- Una sección para comentarios.