

# MF1445\_3: Evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje en formación profesional para el empleo

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Nivel 3



Feedback?

Certificado de Profesionalidad:  
Docencia de la formación profesional para el empleo  
Código: SSCE0110 para el empleo



Gobierno de Canarias  
Servicio Canario de Empleo



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

RED  
DOCENTES



SSCE0110 - DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

MF1445\_3: Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo.

Noviembre 2017

**Editorial: Atlas Systems**

**Actualización: Servicio Canario de Empleo**

# **MF1445\_3. Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje en formación profesional para el empleo**

# ÍNDICE

	<b>PÁGINA</b>
<b>INTRODUCCIÓN AL MÓDULO FORMATIVO</b>	<b>5</b>
<b>Unidad de Aprendizaje 1. Evaluación en formación profesional para el empleo</b>	<b>7</b>
1. La evaluación del aprendizaje	<b>10</b>
2. La evaluación por competencias	<b>25</b>
<b>Unidad de Aprendizaje 2. Elaboración de pruebas teóricas</b>	<b>33</b>
1. Evaluación de aprendizajes simples: prueba objetiva	<b>37</b>
2. Evaluación de aprendizajes complejos: ejercicio interpretativo, pruebas de ensayo, pruebas orales, entre otros.	<b>45</b>
<b>Unidad de Aprendizaje 3. Elaboración de pruebas prácticas</b>	<b>49</b>
1. Criterios para la elaboración de prácticas presenciales y en línea.	<b>53</b>
2. Instrucciones para la aplicación de las pruebas: alumnado y docentes	<b>58</b>
<b>Unidad de Aprendizaje 4. Evaluación y seguimiento del proceso</b>	<b>63</b>
1. Establecimiento de criterios e indicadores de evaluación.	<b>67</b>
2. Aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información. Normas de elaboración y utilización	<b>70</b>
3. Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas.	<b>75</b>
4. Plan de seguimiento.	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA</b>	<b>81</b>

## INTRODUCCIÓN AL MÓDULO FORMATIVO

A lo largo de este Módulo Formativo, el participante aprende a realizar evaluaciones en formación profesional para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición. Para ello se analiza la evaluación del aprendizaje de contenidos teóricos y prácticos (características, pruebas, calificaciones) y la evaluación de la acción formativa.

### OBJETIVO GENERAL

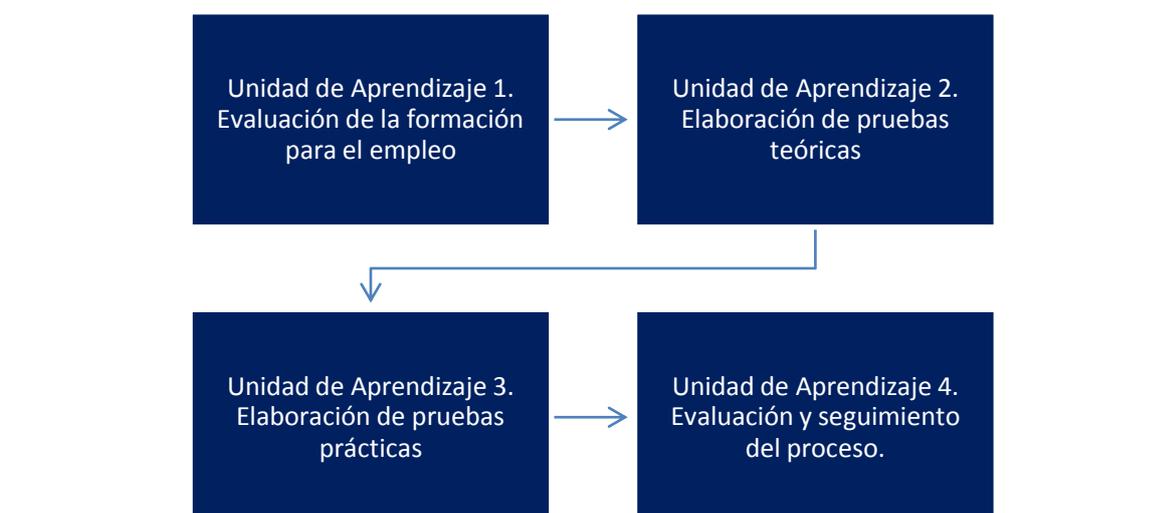
Realizar un diagnóstico inicial de la formación de los alumnos, elaborando y aplicando instrumentos de evaluación con el fin de adecuar los contenidos al nivel formativo de los mismos y comprobar, durante el desarrollo, y al final, de la acción formativa, el nivel de adquisición de competencias profesionales elaborando y aplicando instrumentos de evaluación para proporcionar orientaciones sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos con el fin de ayudar a cada alumno a su logro y mejora. Además de, realizar una evaluación final de la acción formativa, que permita obtener información para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran.

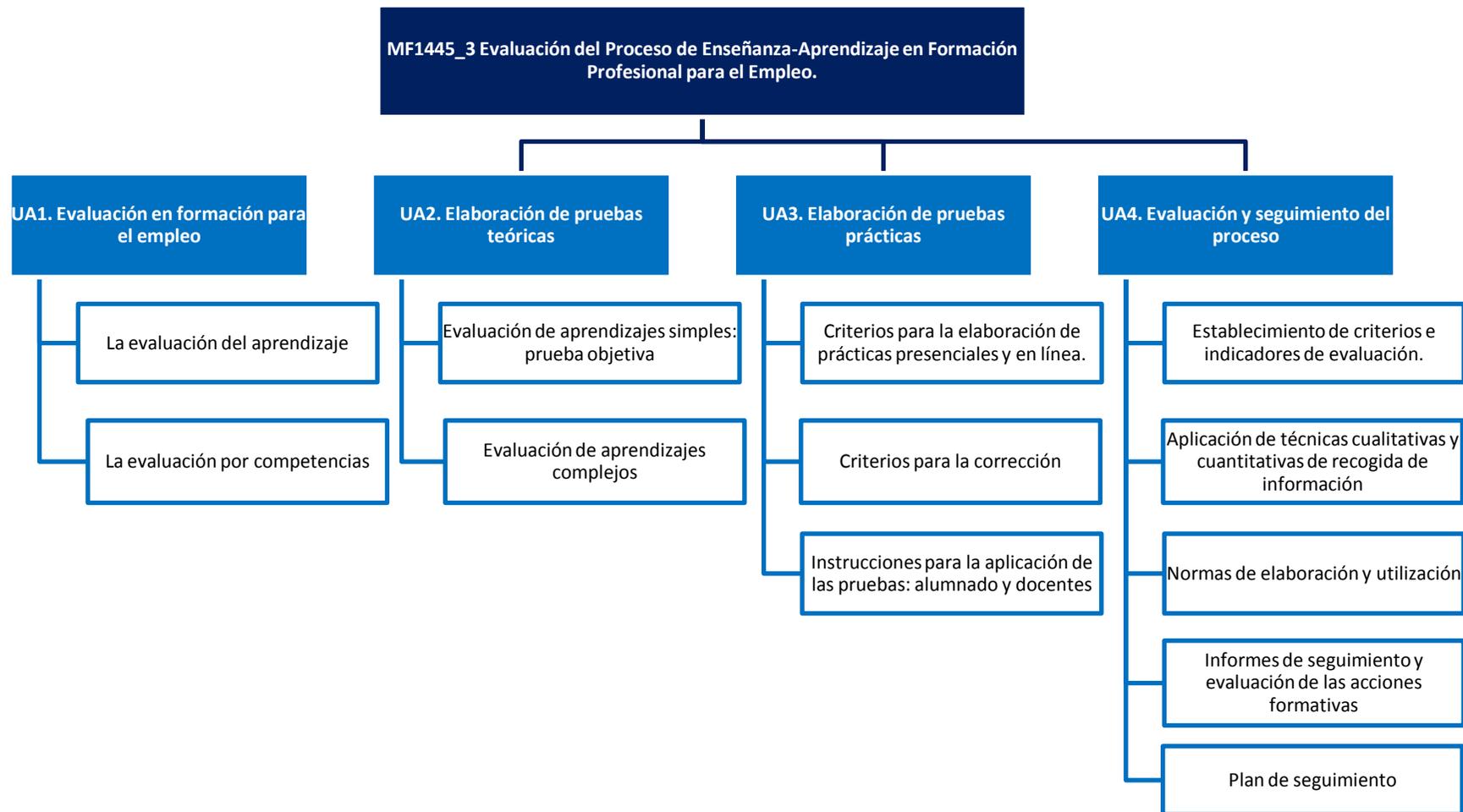
### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los principios fundamentales de la evaluación, así como las formas que puede adoptar en función de su finalidad, medios, colectivo, etc.
- Elaborar pruebas de evaluación teórica, proporcionando orientaciones para su utilización en una acción formativa.
- Elaborar pruebas prácticas para ambas modalidades de impartición acompañadas de orientaciones que faciliten su utilización en una acción formativa.
- Analizar la información obtenida durante todo el proceso formativo para modificar aquellos aspectos que mejoren la calidad de la acción formativa.
- Efectuar la evaluación de las tareas y actividades presentadas por los alumnos en la modalidad de formación en línea.

### UNIDADES DE APRENDIZAJE

Para el desarrollo del Módulo Formativo se organiza el contenido en 4 unidades de aprendizaje.





## Unidad de Aprendizaje 1. Evaluación en formación para el empleo

	PÁGINA
<b>1.La evaluación del aprendizaje</b>	<b>10</b>
1.1 Concepto	10
1.2 Planificación	10
1.3 Importancia	11
1.4 Características	11
1.5 Modalidades	12
1.6 La evaluación del aprendizaje en certificados de profesionalidad	15
1.6 Soporte documental	17
<b>2.La evaluación por competencias</b>	<b>25</b>
2.1 Proceso de evaluación y recogida de evidencias en formación por competencias	26
2.2 La acreditación de competencias	29
<b>Resumen</b>	<b>32</b>

### INTRODUCCIÓN

En esta unidad de aprendizaje, trataremos primero, las características relacionadas con el marco conceptual de la evaluación (modalidades, normas y criterios, tipos, características técnicas, documentación específica de certificados de profesionalidad, etc.) Posteriormente, en el segundo apartado, concretaremos el concepto de evaluación por competencias y su reconocimiento y acreditación en el sistema Formación Profesional para el Empleo.

### OBJETIVOS

Analizar los principios fundamentales de la evaluación, así como las formas que puede adoptar en función de su finalidad, medios, colectivo, etc.

- Diferenciar medición y evaluación de resultados en función de los niveles de referencia (norma o criterio).
- Definir las condiciones que determinan que una evaluación sea objetiva, fiable y válida.
- Analizar las características de la normativa que regula la evaluación por competencias.
- Identificar las diferentes modalidades de evaluación atendiendo a su finalidad, momento de realización y agente evaluador.
- Distinguir los instrumentos de evaluación en función de las características (aprendizajes simples o complejos) y tipos de contenido (teórico, práctico y profesional).



## **1. La evaluación del aprendizaje. concepto, planificación, importancia, características, modalidades y soporte documental.**

### **1.1 Concepto**

La evaluación se define como el proceso que da como resultado, la averiguación sistemática de la medida en la que se logran las conductas formuladas en los objetivos. Tiene como finalidad comprobar y mejorar la eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje. Es un proceso de feedback constante que enriquece la toma de decisiones del profesor, ya que los resultados de cada acción se utilizan como base para la elaboración de nuevos planes formativos. Sus resultados, modifican las estrategias del profesorado en el aula y el uso de metodologías.

Tradicionalmente, la evaluación educacional se ha limitado a ser un mero proceso de medición con funciones de control, a través de la aplicación de pruebas estandarizadas, calificaciones, certificaciones y acreditaciones, en base a diferentes normativas.

Este concepto evoluciona al de evaluación formativa (Scriven) de todos los elementos que contribuyen al aprendizaje, ampliando la cantidad de evaluadores a todos aquellos con información relevante y adecuada para promover las mejoras, no solo al docente. La evaluación se convierte en un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes.

En Formación Profesional para el Empleo, el objetivo de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado es conocer si se han alcanzado las capacidades propuestas en los módulos profesionales a través de los criterios de evaluación establecidos para las mismas. Su finalidad es, valorar si se dispone de la competencia profesional que acredita el título.

Las bases normativas sobre la evaluación del aprendizaje en Formación Profesional para el Empleo las encontramos en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad así como en el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

### **1.2 Planificación**

La evaluación del aprendizaje es un proceso permanente de información y reflexión sobre el proceso de producción de los aprendizajes y requiere para su ejecución, de la realización de los siguientes procesos:



- Recolección y selección de información sobre el aprendizaje del alumnado, a través de la interacción con ellos, la aplicación de instrumentos, las situaciones de evaluación, etcétera.

- Interpretación y valoración del aprendizaje en términos del grado de desarrollo de los criterios de evaluación establecidos en cada área y, por ende, el grado de desarrollo de la competencia. La valoración debe darse en términos cualitativos.
- Toma de decisión, que involucra el establecimiento de un plan de acción que permita al alumno conocer, reforzar y estimular el aprendizaje que debe desarrollar con la ayuda del docente, quien deberá planificar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, según las conclusiones a las que se llegue en la evaluación.

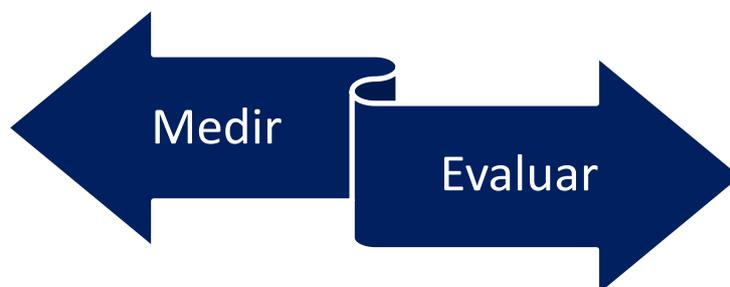
Esta planificación no debe ser realizada por una sola persona, sino que requiere de la participación de todos los agentes intervinientes en el proceso, que tengan relación con el hecho en sí, y que aporten sus opiniones, intereses y necesidades. Todos estos agentes implicados deberán determinar y asumir los criterios que se han de seguir a la hora de evaluar el aprendizaje. Estos agentes son, entre otros:

- El/la formador/a o equipo de formadores.
- Centros acreditados y sus responsables.
- La administración competente. En este caso el Servicio Estatal de Empleo coordinado con las Consejerías de Empleo de las Comunidades Autónomas.
- El alumnado que forman parte del proceso.

Administrativamente, la planificación de la evaluación del aprendizaje en Formación Profesional para el Empleo, también puede entenderse como la elaboración del ANEXO V en certificados de profesionalidad, aunque este documento lo veremos más adelante en el apartado “soporte documental”.

### 1.3 Importancia

A su vez, existen conceptos que infieren en la evaluación y nos parece conveniente destacar:



- **Medir** es aplicar un “patrón de medida” sobre el objeto o persona evaluada.
- **Evaluar** es emitir un juicio de valor sobre la medición y sobre otros elementos evaluativos.
- **Evaluar por norma** es comparar lo evaluable con una escala o con el grupo.
- **Evaluar por criterio** es comparar los aprendizajes y destrezas adquiridas con los objetivos previstos.

### 1.4 Características

En Formación profesional para el empleo, la normativa que rige gran parte de la evaluación se recopila en la Orden ESS1897/2013. En ella, podemos encontrar indicaciones sobre la eficiencia de la evaluación donde, en su artículo 18 se redacta “los métodos e instrumentos de

evaluación han de adecuarse al tipo de conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en las capacidades y criterios de evaluación, y garantizar una evaluación objetiva, fiable y válida.”



Estos conceptos, objetiva, fiable y válida, deben regir nuestra acción evaluativa por lo que podríamos considerar las siguientes descripciones;

- **Objetiva:** lo que se evalúa debe tener carácter descriptivo y observacional, sin dar lugar a interpretaciones subjetivas de el/la docente.
- **Fiable:** hace referencia a lo que se evalúa en la prueba, al grado de consistencia que posee la prueba en cuanto a evaluar los contenidos relacionados con lo desarrollado en el proceso E-A. Esto, implica que se deban de obtener los mismos resultados de una evaluación a otra (en diferentes tiempos) y de un/a evaluador/a a otro/a
- **Válida:** comprueba que el nivel de complejidad, que se solicita en la prueba, se corresponde adecuadamente con la Unidad de competencia asociada. Es decir, a evidencia (entendido como el instrumento utilizado para evaluar) mide con eficacia lo que la evaluación debe medir.

### 1.5 Modalidades

A la hora de realizar la evaluación, existen factores que condicionan el tipo, finalidad, estructura, instrumentos, etc. Así que, según estas características, podemos utilizar diferentes modalidades de evaluación:

<p>Finalidad de la evaluación ¿Para qué evaluar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación Diagnóstica:</b> para conocer la situación de partida del alumno en relación a los contenidos del curso. Se evalúan los conocimientos iniciales.</li> <li>• <b>Evaluación formativa:</b> para conocer la evolución durante el proceso E-A y mejorarlo, detectando deficiencias en el aprendizaje. Se evalúa el proceso. No tiene por qué haber calificación.</li> <li>• <b>Evaluación sumativa :</b> para saber si se han conseguido los objetivos marcados. Se evalúa el resultado. Debe haber calificación.</li> </ul>
<p>Momento de la evaluación ¿Cuándo evaluar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación inicial:</b> al inicio del curso o cuando se inicia algún aprendizaje nuevo en el proceso E-A. Con ella se pretende conocer al grupos, los conocimientos previos o necesidades.</li> <li>• <b>Evaluación continua:</b> realizada a lo largo del proceso formativo.</li> <li>• <b>Evaluación final:</b> al final del curso o cuando finaliza algún aprendizaje.</li> </ul>
<p>Agentes de la evaluación ¿Quién evalúa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Autoevaluación:</b> el agente evaluador se evalúa a sí mismo.</li> <li>• <b>Heteroevaluación:</b> los agentes evaluadores se evalúan entre sí, el uno al otro.</li> <li>• <b>Co-evaluación:</b> varias agentes evaluadores del mismo nivel/grupo evalúan un solo objeto.</li> </ul>
<p>Objeto de la evaluación ¿Qué evaluar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alumnado:</b> para conocer la situación de partida, los procesos y el resultado</li> <li>• <b>Docente:</b> para conocer la situación de partida, los procesos y el resultado</li> <li>• <b>Acción formativa:</b> para conocer la adecuación de los procesos y la utilidad final de la acción.</li> </ul>

### La evaluación continua y final en Formación profesional para el empleo

Referente a las modalidades de evaluación, en Formación Profesional para el Empleo, se establecen dos **momentos de evaluación** que miden el proceso y el resultado del alumnado, **evaluación continua y final** respectivamente. Además, en la Orden ESS 1897/2013, se estipula el porcentaje de importancia que se asigna a ambos momentos de la evaluación y que darán como resultado la calificación final del alumnado. Veamos a continuación, las características de estas evaluaciones.

- **Evaluación continúa**

Como vimos en el MF1442, al finalizar cada Unidad de Aprendizaje debemos incluir una evaluación del aprendizaje recibido en la Unidad de Aprendizaje. A esa acción se la denomina E, y por lo tanto, existirá una E por cada Unidad de Aprendizaje en las que se divida el Módulo o Unidad formativa. Se establece a criterio docente, si es necesario incluir más de una E en las

Unidades de Aprendizaje o por el contrario, es conveniente unificar la evaluación continua de algunas Unidades de Aprendizaje, ya sea porque se suceden (como un proceso de montaje), para evitar un excesivo nº de E cuando el MF/UF no dispone de gran cantidad de horas o por otra justificación que de coherencia al sistema de evaluación y a la formación de la especialidad.

Es recomendable, establecer el mismo % de importancia a cada E y realizar una media según la cantidad de evaluaciones continuas (E) que se realicen. A pesar de esto, el/la docente es quien debe considerar si todas las Unidades de Aprendizaje poseen la misma incidencia en la práctica profesional o si asigna un % diferente a cada E. En este caso, deberá tenerse en cuenta a la hora de realizar los cálculos de la media. La ponderación establecida, por normativa, para la evaluación continua es del 30% de la puntuación final del Módulo o Unidad Formativa.

- **Evaluación final**

Para la evaluación final, se establece la realización de una evaluación teórico-práctica, por lo que debemos realizar, la evaluación de competencias, mediante una prueba objetiva y una prueba práctica. Ambas pruebas, serán la forma de evidenciar el conjunto de competencias y las distintas dimensiones<sup>1</sup> que se recopilan en el certificado.

En el RD 34/2008, se estipula la obligatoriedad de realizar esta evaluación con carácter presencial en aquellos Certificados de profesionalidad impartidos mediante la modalidad de teleformación. El porcentaje de importancia en el que se dividen ambas pruebas debe hacerse en base al 100, ya que la puntuación obtenida debe reflejarse de 0 a 10. Se establece, como recomendaciones los siguientes porcentajes:

Prueba objetiva	Prueba práctica	Total
40%	60%	100%
70%	30%	100%

La ponderación establecida, por normativa, para la evaluación final es del 70% de la puntuación final del Módulo o Unidad Formativa

**Veamos un ejemplo:**

**Rafael (formador)** hace una estimación a priori sobre la el porcentaje de importancia que asignará a la prueba objetiva y a la prueba práctica final.

PT<sup>a</sup> = 40%

PP<sup>a</sup> = 60%

**Yasmina (alumna)** después de realizar la evaluación teórico-práctica final obtiene las siguientes puntuaciones:

PT<sup>a</sup>= 7,7

PP<sup>a</sup>= 8,6

<sup>1</sup> Dimensiones de conocimiento, destrezas cognitivas y prácticas y habilidades personales y sociales.

**Para obtener la puntuación de la evaluación final**

$$PT^a = 7,7 \quad (PT^a \cdot 40 / 100) = (7,7 \times 40 / 100) = 3$$

$$PP^a = 8,6 \quad (PP^a \times 60 / 100) = (8,6 \times 60 / 100) = 5,1$$

$$PF = 3 + 5,1 = 8,1$$

Yasmina después de realizar la evaluación continua de un módulo formativo con 3 UUAA, obtiene las siguientes puntuaciones:

$$E1 = 6.6$$

$$E2 = 9.3$$

$$E3 = 9.2$$

**Para obtener la puntuación de la evaluación continua del modulo**

$$E1 + E2 + E3 = 25,1$$

$$25,1 / 3 = 8,3$$

**Para obtener la puntuación final del módulo**

$$NF \text{ Ev. Continua} = 8,3$$

$$NF \text{ Ev Final} = 8,1$$

$$8,3 \times 30 / 100 = 2,5$$

$$8,1 \times 70 / 100 = 5,6$$

$$2,5 + 5,6 = 8,1$$

Por lo tanto Yasmina **ha finalizado el Módulo formativo con una puntuación de 8,1**

Si un alumno no supera alguna de las partes de la prueba final (teoría o práctica) en la primera convocatoria, deberá realizar en segunda convocatoria, aquella parte no superada.

## 1.6 Evaluación del aprendizaje en Certificaos de Profesionalidad

En la teoría de la evaluación, se distinguen tres tipos de conocimientos que deben desarrollarse en el proceso E-A: contenidos teóricos, contenidos prácticos y contenidos actitudinales. Éstos, en el actual sistema de Formación Profesional para el Empleo, se distinguen mediante los conceptos: aprendizajes cognitivos, aprendizajes prácticos y aprendizajes profesionalizadores (habilidades personales y sociales), ya que, como vimos en la UA1, se desarrollan procesos basados en competencias y estos procesos se distinguen por su implicación en cuanto a práctica y no tanto en cuanto al contenido como anteriores procesos de aprendizaje.

Estas particularidades del sistema FPE se evidencian en los Certificados de Profesionalidad mediante los criterios de evaluación, que como ya vimos en el *MF1442 Programación didáctica*

de acciones formativas para el empleo, se clasifican en dimensiones. Para comprender mejor estas relaciones retomemos las definiciones que incluimos al respecto, en el manual de dicho módulo sobre las dimensiones.

- **Conocimiento:** Son los CE que explicitan el conocimiento teórico. Aquello que asimilamos de manera memorística o significativa y que conocemos o comprendemos. Es el SABER científico de la competencia.
- **Destreza:** Son los CE que tratan de la aplicación de conocimiento teórico, es el SABER HACER de la competencia. Su desarrollo se encuentra en el aprendizaje a nivel cognitivo y a nivel práctico:
  - Cognitivas: es el proceso mental que surge cuando se aplican los conocimientos teóricos (como resolver problemas o elaborar un documento)
  - Prácticas: es el proceso manipulativo que supone el manejo de instrumentos o materiales específicos de la profesión.
- **Habilidades personales y sociales:** Los CE que aluden a las habilidades se recogen con menor asiduidad en los Certificados de Profesionalidad. Es el SABER ESTAR. Por esto, podemos deducir, de manera implícita, estas habilidades en el desarrollo de los CE de Conocimiento y Destrezas.

Por lo tanto, podríamos entender que existen relaciones conceptuales entre anteriores teorías evaluativas y el actual sistema de competencias. Veamos el siguiente cuadro comparativo sobre la relación de éstos conceptos:

EVALUACIÓN TRADICIONAL	EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CP)
<b>Contenido teórico</b>	Aprendizajes cognitivos	Dimensión cognitiva
<b>Contenido práctico</b>	Aprendizajes prácticos	Dimensión de destrezas cognitivas Dimensión de destrezas prácticas
<b>Contenido actitudinal</b>	Aprendizajes profesionalizadores (habilidades personales y sociales)	Dimensión de habilidades personales y sociales

Estos contenidos, aprendizajes y dimensiones poseen en sí mismos una subclasificación basadas en niveles de complejidad que también vimos en el *MF1442 Programación didáctica de acciones formativas para el empleo*, y que se denominan taxonomías. Estas taxonomías, desarrollan el nivel de complejidad en el que se produce el aprendizaje y cada uno de ellos, se relaciona con una taxonomía diferente:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)	TAXONOMÍA
Dimensión cognitiva	Taxonomía de Bloom <sup>2</sup>
Dimensión de destrezas cognitivas	
Dimensión práctica	Taxonomía de Dave
Dimensión de habilidades personales y sociales	Taxonomía de Krathwohl.

Esta diferenciación se debe tener en cuenta a la hora de diseñar la evaluación, ya que implica diferencias en la elección del instrumento. Cuando hablamos de instrumento en evaluación, nos referimos al **“material” que elabora el/la docente para recopilar la información sobre el**

<sup>2</sup>Esta taxonomía, al desarrollar procesos cognitivos, se incluye en el desarrollo de la práctica a “nivel mental”, por eso lo clasificamos en función de la dimensión de los CE y no solamente en función del tipo de aprendizaje.

**aprendizaje adquirido por el alumnado.** Habitualmente decimos, que para desarrollar la evaluación, debemos tener en cuenta los objetivos planteados, por lo que en el actual sistema de Formación Profesional para el Empleo, debemos tener en cuenta las capacidades y dimensiones de los CE, ya que como vimos en el *MF1442 Programación didáctica de acciones formativas para el empleo*, éstos se consideran las metas y equivalencias en cuanto a objetivos a alcanzar.

Cada aprendizaje posee sus instrumentos en función de las pruebas que se apliquen al alumnado (teóricas, prácticas y actitudinales). En este manual, solamente desarrollaremos la teoría de pruebas teóricas y prácticas, ya que **en Formación profesional para el empleo**, los aprendizajes profesionalizadores (habilidades personales y sociales) se incluyen en el desarrollo de las pruebas prácticas.

Las pruebas que se aplican a cada tipo de aprendizaje son:

- Pruebas teóricas para evaluar aprendizajes cognitivos<sup>3</sup> simples y complejos.
- Pruebas prácticas para evaluar aprendizajes prácticos<sup>4</sup> y aprendizajes profesionalizadores (habilidades personales y sociales)

Veamos estas pruebas teóricas y prácticas y cómo se diseñan sus instrumentos en la siguiente Unidad de Aprendizaje 2.

## 1.7 Soporte documental

En la Orden ESS 1897/2013, se concretan documentos que desarrollan la evaluación y evidencian los procesos que se llevan a cabo en el proceso E-A. Estos documentos son Anexo V, Anexo VI, Anexo VII y Anexo VIII.

---

<sup>3</sup> Estas pruebas también evalúan destrezas cognitivas.

<sup>4</sup> Estas pruebas implican el desarrollo de destrezas cognitivas. Veremos cómo según se evalúan procesos o resultados, se deben solicitar al alumnado o incluir como indicadores estas destrezas cognitivas.

### Anexo V Modelo de la planificación de la evaluación del aprendizaje

Se recopila la planificación de la evaluación que se llevará a cabo en el proceso formativo. El/la docente especifica aquellas actividades e instrumentos necesarios para la evaluación continua y final. Existen diferencias en los modelos planteados para la modalidad de formación presencial y para la modalidad de teleformación.

**Modalidad presencial**

MÓDULO FORMATIVO	DURANTE EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
	Actividades e instrumentos de evaluación	Espacios	Duración (horas)	Fechas evaluación	
<p><b>Indicar código y denominación del Módulo MF...</b></p> <p><i>(Dividir en UF en el caso de que el módulo contenga)</i></p>	<p><b>Indicar número + nombre + horas de la UA + Capacidad/es asociada/s</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>UA 1. Estructura de la Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad (20 horas) Asociado a la C1y C2</i></p>				
	<p><b>E<sub>1</sub> Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + Instrumento de evaluación seleccionado</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>E1. COORDINACIÓN DOCENTE EN BASE A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD. El alumnado, basándose en la normativa, desarrollara un caso práctico en el que se identifican los datos a analizar para el desarrollo de la previa coordinación y puesta en marcha de una acción formativa.</i></p> <p><i>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Se utilizará un sistema de valoración compuesto por escalas de calificación descriptivas.</i></p>	<p><b>Indicar el espacio:</b></p> <p><b>Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>Aula polivalente</i></p>	<p><b>Nº de horas para la prueba</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>2 horas</i></p>	<p><b>00/00/00</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>05/09/2017</i></p>	
	<p><b>Indicar número + nombre + horas de la UA + Capacidad/es asociada/s</b></p>	<p><b>E<sub>2</sub> Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + Instrumento de evaluación seleccionado</b></p>	<p><b>Indicar el espacio:</b></p> <p><b>Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</b></p>	<p><b>Nº de horas para la prueba</b></p>	<p><b>00/00/00</b></p>
	<p><b>Indicar número + nombre + horas de la UA + Capacidad/es asociada/s</b></p>	<p><b>E<sub>n</sub> Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + Instrumento de evaluación seleccionado</b></p>	<p><b>Indicar el espacio:</b></p> <p><b>Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</b></p>	<p><b>Nº de horas para la prueba</b></p>	<p><b>00/00/00</b></p>

	<b>PRUEBA DE EVALUACIÓN FINAL DEL MÓDULO (teórico-práctica)</b>	<b>Espacios</b>	<b>Duración (horas)</b>	<b>Fechas evaluación</b>
	<p><b>Descripción de la los instrumentos que se usarán para la prueba teórico-práctica + Capacidades asociadas</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>Consistirá en la realización de una prueba teórico-práctica mediante dos evidencias, una prueba objetiva de carácter teórico y un caso práctico.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prueba teórica se realizará una prueba objetiva compuesta por 35 preguntas (verdadero/falso, opción múltiple, respuesta corta y correspondencia)</i></li> <li>• <i>Prueba práctica, se realizará un caso práctico en el que el alumnado desarrollará apartados concretos del ANEXO IV, basándose en el SSCIO109 Empleo doméstico. Como instrumento para su evaluación, se elaborará un sistema de valoración con escalas descriptivas.</i></li> </ul> <p><i>Relacionado con la UC1442_3 y C1, C2, C3 y C4:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Analizar la normativa sobre la Formación Profesional para el Empleo en sus diferentes modalidades de impartición, identificando sus características y colectivos destinatarios.</i></li> <li>• <i>Establecer pautas de coordinación metodológica adaptada a la modalidad formativa de la acción a impartir</i></li> <li>• <i>Elaborar la programación didáctica de una acción formativa en función de la modalidad de impartición y de las características de los destinatarios</i></li> <li>• <i>Elaborar la programación temporalizada del desarrollo de las unidades didácticas programadas, secuenciar contenidos y actividades</i></li> </ul>	<p><i>Ejemplo:</i> <i>Aula polivalente</i></p>	<p><i>Ejemplo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prueba teórica: 2 horas</i></li> <li>• <i>Prueba práctica: 1 hora</i></li> </ul>	<p><i>Ejemplo:</i> <i>15/10/2017</i></p>
	<p><b>Descripción de la los instrumentos que se usarán para la prueba teórico-práctica de segunda convocatoria/recuperación + “Se realizaran cumpliendo con las características de fiabilidad, validez y objetividad, asociadas a la primera convocatoria.”</b></p>	<p><b>Indicar el espacio:</b> <b>Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</b></p>	<p><b>Nº de horas para la prueba</b></p>	<p><b>00/00/00</b></p>

MÓDULO FORMATIVO	DURANTE EL PROCESO DE APRENDIZAJE			
<b>Indicar código y denominación del Módulo MF...</b>  <i>(Dividir en UF en el caso de que el módulo contenga)</i>	<b>Actividades evaluables en la plataforma virtual</b>			<b>Periodo de realización</b>
	<b>Indicar número + nombre + horas de la UA + Capacidad/es asociada/s</b> <i>Ejemplo:</i> UA 1. Aspectos psicopedagógicos (10 horas) Asociado a la C1y C3			
	<b>E<sub>1</sub> Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + Instrumento de evaluación seleccionado</b> <i>Ejemplo:</i> E1. DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN. El alumnado, deberá grabar un video donde, interprete una charla sobre la teoría e importancia de la motivación en el aula. En la grabación, que no deberá superar los 5 minutos, deberá verse reflejado el uso de los tres tipos de comunicación (verbal, no verbal y escrita). Al finalizar la grabación, deberá solicitar a los "espectadores" la realización de una actividad que fomente la metodología activa. solicitando actividad que fomente la metodología activa INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Se utilizará un sistema de valoración compuesto por escalas de calificación descriptivas.			00/00/00 – 00/00/00
	<b>Indicar número + nombre + horas de la UA + Capacidad/es asociada/s</b>			
	<b>E<sub>n</sub> Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + Instrumento de evaluación seleccionado</b>			00/00/00 – 00/00/00
	<b>Actividades e instrumentos de evaluación en las tutorías presenciales</b>		<b>Espacios</b>	<b>Duración (horas)</b>
<b>Nombre de la actividad + descripción literal extraída del ANEXO IV + CE/capacidad asociada + Instrumento de evaluación seleccionado</b>  <b>SIMULACIÓN DOCENTE:</b> esta tutoría presencia se desarrolla en dos convocatorias denominadas Tutoría 1 y Tutoría 2. (CE4.7 de la Capacidad C4)		<b>Indicar el espacio:</b> Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...  <i>Ejemplo:</i>	<b>Nº de horas para la prueba</b>  <i>Ejemplo:</i> • Tutoría 1: 5 horas	00/00/00  <i>Ejemplo:</i> • 15/11/2017

<p><b>Tutoría 1:</b> El alumnado, seleccionará una temática en la que sean expertos, y planificará una sesión formativa temporalizada en 15min., donde integrará contenidos, objetivos, actividades y el uso de diversos recursos y materiales didácticos. Posteriormente, y mediante un escenario donde se reproducen las condiciones de una sesión formativa, desarrollará y se grabará en video la sesión planificada donde deberá poner en práctica todas las habilidades docentes.</p> <p><b>Tutoría 2:</b> El alumnado realizará la autoscopia (visionado) de la grabación donde se autoevaluará sus puntos fuertes y débiles de las estrategias metodológicas y habilidades docentes utilizadas, además de la realización de sugerencias de mejora.</p> <p><b>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</b> Lista de cotejo descriptiva, secuenciada en acciones según la estructura de una sesión formativa (introducción desarrollo y cierre).</p>	<p>Aula polivalente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoría 2: 5 horas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16/11/2017</li> </ul>
<b>PRUEBA PRESENCIAL DE EVALUACIÓN FINAL DEL MÓDULO (teórico-práctica)</b>	<b>Espacios</b>	<b>Duración (horas)</b>	<b>Fechas evaluación</b>
<p>Descripción de la los instrumentos que se usarán para la prueba teórico-práctica + Capacidades asociadas</p>	<p>Indicar el espacio: Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</p>	<p>Nº de horas para la prueba</p>	<p><b>00/00/00</b></p>
<p>Descripción de la los instrumentos que se usarán para la prueba teórico-práctica de segunda convocatoria/recuperación + “Se realizaran cumpliendo con las características de fiabilidad, validez y objetividad, asociadas a la primera convocatoria.”</p>	<p>Indicar el espacio: Aula polivalente, taller, campo de prácticas,...</p>	<p>Nº de horas para la prueba</p>	<p><b>00/00/00</b></p>

### Anexo VI Modelo de informe de evaluación individualizado

Se recopilan las calificaciones del alumnado individualmente (una por cada alumno/a). Su estructura se verá modificada en función de la evaluación continua propuesta por el/la formador/a (número de E), y que previamente ha establecido el docente en la planificación de la evaluación (Anexo V). Este Anexo VI lo desarrollaremos detenidamente en la Unidad de Aprendizaje 4. Evaluación y seguimiento del proceso

Nombre y apellidos del alumno							
MÓDULOS FORMATIVOS	EVALUACIÓN DURANTE EL PROCESO DE APRENDIZAJE				PRUEBA DE EVALUACIÓN FINAL DEL MÓDULO		CALIFICACIÓN FINAL DEL MÓDULO
	Resultados en las actividades e instrumentos de evaluación			Puntuación media	1ª Convocatoria	2ª Convocatoria	
	E1	E2	E3				

### Anexo VII Modelo de acta de evaluación

Acta del curso donde se especifica si el alumnado certifica el modulo formativo o certificado de profesionalidad. Su estructura se verá modificada en función de la estructura del Certificado de profesionalidad. Este Anexo VI lo desarrollaremos detenidamente en la Unidad de Aprendizaje 4. Evaluación y seguimiento del proceso.

#### ACTA DE EVALUACIÓN

Nº	DNI/NIE	APELLIDOS/MOMBRE	MODULO 1 (MF...)				MODULO 2 (MF...)	MÓDULO FPCT	PROPUESTA CERTIFICADO	PROPUESTA ACREDITACIÓN PARCIAL
			UF1	UF2	UF3	CALIFICACIÓN FINAL				
1										
2										
...										

### Anexo VIII Modelo de programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Se recopila la planificación de la evaluación que se llevará a cabo en el módulo de prácticas.

Es en el RD34/2008 donde se describen las características que debe tener el desarrollo del módulo de prácticas en centros de trabajo, la responsabilidad del tutor de prácticas y aquellos/as que quedan exentos/as de la realización del mismo. A este anexo, debe acompañarle un sistema de valoración donde se califiquen los criterios establecidos para evaluar las Actividades a realizar

ACTIVIDADES A REALIZAR	FECHA DE REALIZACIÓN	INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTOS	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN
<p><b>Redactar actividades basadas en las Capacidades, criterios de evaluación y contenidos correspondientes a este módulo y recogidos en el CP.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>Basándonos en el CP Docencia de la formación profesional para el empleo y en los siguientes datos :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>C1: CE1.1. CE 1.2, CE 1.3, CE 1.4</i></li> <li>• <i>C3: Todos los CE de la capacidad</i></li> <li>• <i>Bloque de contenidos: 1. Programación y evaluación de acciones formativas<sup>5</sup></i></li> </ul> <p>Se redacta la siguiente Actividad a realizar:</p> <p>El alumnado, elaborará una programación didáctica, Anexo IV, del “MF0821_2: Instalaciones eléctricas en edificios de oficinas, comercios e industrias” del certificado de profesionalidad “ELEE0109 Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión” respetando el uso de material informático y presentando el trabajo mediante los causes formales establecidos por la empresa.</p>	<p>00/00/00</p>	<p><b>Instalaciones:</b> Incluir las necesarias para el desarrollo de las actividades a realizar</p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>Oficina, campo de trabajo, taller, laboratorio,...</i></p> <p><b>Equipamientos:</b> Incluir los necesarios para el desarrollo de las actividades a realizar</p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <p><i>PC, tractor, material laboratorio,...</i></p>	<p><b>Se redactan aquellos criterios observables y medibles que posteriormente se evaluarán con el instrumento seleccionado para la evaluación.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Ejemplo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Recopila las RP recogidas en el CP asociado al MF0821_2: Instalaciones eléctricas en edificios de oficinas, comercios e industrias</i></li> <li>• <i>Incluye todos los contenidos del MF0821_2: Instalaciones eléctricas en edificios de oficinas, comercios e industrias</i></li> <li>• <i>Existe relación entre los contenidos y las capacidades en las que divide las UA del anexo IV</i></li> <li>• <i>...</i></li> <li>• <i>Se reúne previamente a la realización de la documentación, con el/la coordinador/a pedagógico de centro</i></li> <li>• <i>Incluye logotipos de la empresa en el documento</i></li> <li>• <i>...</i></li> </ul>
<p><b>Redactar actividades basadas en las Capacidades, criterios de evaluación y contenidos correspondientes a este módulo y recogidos en el CP.</b></p>	<p>00/00/00</p>	<p><b>Instalaciones:</b> Incluir las necesarias para el desarrollo de las actividades a realizar</p> <p><b>Equipamientos:</b> Incluir los</p>	<p><b>Se redactan aquellos criterios observables y medibles que posteriormente se evaluarán con el instrumento seleccionado para la evaluación.</b></p>

<sup>5</sup> Estos datos, del apartado “Actividades a Realizar”, marcados en rojo, no deben incluirse en el anexo VIII. Se anotan en esta plantilla como evidencia del proceso que debe realizar el/la docente a la hora de redactar las actividades.

		necesarios para el desarrollo de las actividades a realizar	
Redactar actividades basadas en las Capacidades, criterios de evaluación y contenidos correspondientes a este módulo y recogidos en el CP.	00/00/00	<u>Instalaciones:</u> Incluir las necesarias para el desarrollo de las actividades a realizar <u>Equipamientos:</u> Incluir los necesarios para el desarrollo de las actividades a realizar	Se redactan aquellos criterios observables y medibles que posteriormente se evaluarán con el instrumento seleccionado para la evaluación.
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ALUMNOS<sup>6</sup></b>			
<p>Se trata de una descripción del procedimiento para el seguimiento y evaluación del alumnado. Se realizará de forma conjunta entre los/las tutores/as del centro de formación y de la entidad de prácticas.</p> <p style="text-align: center;"><b>Ejemplo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Reunión tutores/as: Ambos/as tutores/as tendrán una reunión previa al inicio de las prácticas para acordar el programa y condiciones de las prácticas.</i></li> <li>2. <i>Entrevista inicio: Reunión inicial entre el/la tutor/a de la entidad de prácticas y el/la alumno/a, donde se le explicarán las actividades a realizar, cómo se realizarán y los recursos de los que dispondrá para realizarlo. El/la alumno/a podrá consultar aquellas dudas que tenga inicialmente.</i></li> <li>3. <i>Antes del inicio de cada nueva actividad, el/la tutor/a de la entidad de prácticas, dará las pautas al alumno/a, realizando observaciones y propuestas de mejora durante el proceso.</i></li> <li>4. <i>Visita de el/la tutor/a del centro a la entidad de prácticas y reunión de seguimiento: Se observarán las condiciones de las prácticas y se mantendrá una reunión con el tutor de prácticas para valorar las habilidades y actitud demostrada por el/la alumno/a durante las prácticas. El/la tutor/a del centro, podrá tener también una reunión con el/la alumno/a, para que valore las prácticas que está realizando. En caso de conflicto entre las partes, el tutor del centro actuará como mediador con el fin de alcanzar la máxima satisfacción entre ambas partes y atender al programa previamente establecido.</i></li> <li>5. <i>Reunión final: Ambos/as tutores/as, tendrán una reunión a la finalización de las prácticas, para realizar una valoración final atendiendo a las actividades y criterios establecidos en el programa. Posteriormente el/la alumno/a será informado de esta valoración.</i></li> </ol>			

<sup>6</sup> El/la docente debe tener las habilidades necesarias para conseguir por parte de la empresa, el mayor compromiso con el programa.

Además de estos Anexos, la evaluación se evidencia a lo largo del proceso mediante documentos/instrumentos que evalúan la competencia, como pruebas objetivas, sistemas de valoración, listas de cotejo, etc. En este manual, seleccionaremos aquellos que muestran, de manera más eficiente, dicha recopilación de evidencias para los procesos Formación Profesional para el Empleo y que veremos en las siguientes Unidades de Aprendizaje.

## **2. La evaluación por competencias**

Las definiciones de competencias incluyen conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de carácter muy diferente, incorporando talentos o inteligencias, de la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner (1994). Con los diseños por competencias se integran en la formación inteligencias no estrictamente cognitivas, como por ejemplo, la inteligencia emocional, que pueden ayudarnos a dar respuesta a una situación de forma eficiente o a adaptarnos a realidades cambiantes.

Existen diferentes definiciones para el término de competencia. Revisaremos algunas de ellas a continuación:

- Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas, imprevistos, autonomía, flexibilidad, colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo (RD 797/1995 del Ministerio de trabajo y Seguridad Social para establecer las directrices sobre certificados de profesionalidad).
- Las competencias profesionales es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. (INEM, 1996)
- Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares (OIT, 2000).
- Habilidad aprendida para llevar a cabo una tarea, deber o rol adecuadamente. Tiene dos elementos distintos: está relacionada con el trabajo específico en un contexto particular e integra diferentes tipos de conocimientos, habilidades y actitudes. Se adquiere mediante el llamado learning-by-doing (aprender haciendo). A diferencia de los conocimientos, habilidades y actitudes, no se pueden evaluar independientemente. También hay que distinguir las competencias de rasgos de personalidad, que son características más estables del individuo (Roe, 2002).
- Saber hacer complejo que exige un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y virtudes que garantizan la bondad y eficiencia de un ejercicio profesional responsable y excelente (Fernández, 2005)
- Integración de conocimientos, habilidades y actitudes de forma que nos capacita para actuar de manera efectiva y eficiente (Collis, 2007).

- La norma UNE 66173 (2003) entiende por competencia el conjunto de "atributos personales y (la) aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades". Es sinónimo de la "capacidad de resolver problemas en un determinado contexto". El análisis de esta normativa nos permite señalar las siguientes dimensiones que integran el concepto de competencia:
  1. Los atributos personales que pertenezca al ámbito del sujeto, tales como: talento, motivación, comunicación, capacidades cognitivas, valores, inteligencia emocional u otros como conocimientos (saber) y habilidades (saber hacer), que aún no siendo típicamente rasgos son incluidos por la mayoría de los autores bajo esta categoría.
  2. Las aptitudes demostradas (hacer) conforman las conductas observables como respuesta a los estímulos en un entorno real. Se trata de primar aquello que hace una persona (frente a lo que es). Se trata de destrezas y habilidades aplicadas.
  3. La capacidad demostrada para resolver problemas en cualquier contexto; esa capacidad para asumir presciencias e incertidumbres derivadas de cualquier entorno en el tiempo (competencias requeridas, disponibles y potenciales). Aspecto que a nuestro entender parece difícil de adquirir, gestionar y de aplicar.

### **2.1 Proceso de evaluación y recogida de evidencias en formación por competencias**

Tobón (2006) afirma que "las competencias se basan en indicadores de desempeño y estos corresponden a los indicadores de logro (criterios de desempeño y evidencias requeridas)".

**Los indicadores de logro** son comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos o conjuntos de rasgos observables en el desempeño humano. Permite al docente ir evaluando parcialmente la competencia y hacer el seguimiento permanente al nivel de comprensión de los conceptos que desarrollan la competencia. Este concepto, lo retomaremos en la Unidad de aprendizaje 3. Elaboración de pruebas prácticas.

Cada una de las competencias se encuentra definida por un conjunto de proposiciones que describen unidades de competencia expresadas en términos de conocimientos (saber), de técnicas (saber hacer), y de actitudes o atributos personales (ser). Las proposiciones se expresan con un verbo activo o sustantivado, dando inicio a la frase.

A cada una de estas unidades de competencia le corresponde un nivel de competencia. Los niveles de competencia adecuados hasta alcanzar el nivel de destreza absoluta y las unidades que describen cada uno de ellos conforman el ámbito de competencia, que debe entenderse como una entidad completa de conocimientos teóricos y prácticos asociados.

**En cada una de las competencias específicas que se persiguen con una acción formativa para el empleo, como los certificados de profesionalidad, podemos encontrar los siguientes elementos:**

- *Código y denominación de la competencia*
- *Definición.*
- *Ámbito de la competencia:* conjunto de conocimientos y prácticas concretas que abarca.

- *Nivel de competencia*
- *Unidad de competencia*: cada una de las proposiciones que describe un conocimiento teórico o habilidad práctica que debe poseer el estudiante. El número de unidades de competencia incluidos en cada nivel de cada competencia varía de un caso a otro, Cada UC incluye datos de identificación, realizaciones profesionales y sus criterios de realización y la descripción del contexto profesional (Medios, productos, información, etc.).



La **evaluación de/por competencias** es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación del aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas, en tareas y problemas pertinentes. (Zabalza, M. 2003)

La norma UNE 66173 (2003) sobre gestión de competencia distingue en su glosario entre las expresiones evaluación de competencias y valoración de competencias, definiéndolas de tal forma que la primera engloba a la segunda, al concebir la evaluación como diferentes métodos de valoración de las competencias.

Según Tobón (2006) "la valoración de competencias consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias".

Integrar el modelo de aprendizaje y evaluación por competencias requiere:

- Pasar de transmisores de contenidos a facilitadores de oportunidades de crecimiento.
- Planificar "qué" queremos que aprendan el alumnado y "cómo" creemos que pueden aprenderlo.
- Reducir sesiones presenciales dedicadas al conocimiento conceptual para buscar vías de aprendizaje del mismo a partir de trabajo autónomo (permitiendo así que las sesiones presenciales se dediquen al aprendizaje cooperativo, al debate, a la construcción de conocimiento).

La valoración del logro de la competencia por el estudiante aparece así como el eje cardinal de todo el proceso de evaluación, requiere reorientar las herramientas, métodos y criterios de evaluación que tradicionalmente hemos venido utilizando, de tal modo que nos permitan

alcanzar este objetivo: poder establecer en qué grado el estudiante posee la competencia o competencias que le habilitan para su ejercicio profesional.

La competencia se demuestra “haciendo”. Por ejemplo, valoramos que una persona es competente para cocinar si lo hace cumpliendo unos determinados criterios (procedimiento de manejo del utensilios y técnicas de cocina, conocimiento de alimentos y recetas, y de normas de manipulación de alimentos...). No es suficiente describir lo que significan las recetas o explicar cómo se utiliza el horno. Es necesario que realice la actividad o genere un resultado, para conocer el nivel de la competencia “cocinar”.

Con este objetivo, el docente desarrolla su labor formativa desde la competencia profesional. La acción formativa ha de ser planificada y desarrollada, coordinando los objetivos de aprendizaje que se pretenden alcanzar; los contenidos que se van a impartir; los métodos y técnicas que se deben utilizar; los recursos que se necesitan emplear; las evidencias que se van a recopilar y los métodos e instrumentos de evaluación del logro que se van a aplicar.

Por ejemplo, una competencia puede requerir de la comprensión de varios conceptos para poder consolidarse. Por lo tanto, el concepto se evalúa desde sus niveles de comprensión, esto es, desde la capacidad para comunicarse, argumentar y aplicar; y la competencia académica desde la capacidad de fundamentar un saber hacer en un contexto específico.

En definitiva, al plantear el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias, debe dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Qué competencia?: ¿De qué se trata?
- ¿Cómo se demuestra la competencia?: ¿Qué conocimientos incluye? ¿Qué conductas? ¿Qué aptitudes se ponen en práctica? ¿En qué contextos?
- ¿Cuánto nivel de competencia es observable? ¿Qué grado de desarrollo es el realizado o requerido en un momento dado de esa competencia?
- ¿Dónde se refleja dicha competencia demostrada? ¿Dónde se evidencia?

La evaluación ha de hacer más conscientes a los estudiantes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras.

La competencia supone la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, por lo que es necesario establecer evidencias de los tres tipos de adquisiciones. Sabemos que la competencia no puede ser observada directamente en toda su complejidad pero puede ser inferida a partir del desempeño.

Es necesario plantear un sistema de evaluación que permita recoger información y valorar todos los resultados de aprendizaje pretendidos, de una forma **objetiva, fiable y válida**. La evaluación por competencias es tanto cualitativa como cuantitativa. En lo cualitativo, se busca determinar de forma progresiva y descriptiva (lo más objetivamente posible, es decir, determinando instrumentos, o cantidades) los logros concretos, que debe obtener el alumnado a medida que avanzan en los módulos formativos. En lo cuantitativo, los logros se relacionan con una escala numérica, para determinar el grado de avance y que habitualmente, suelen asociarse a las descripciones cualitativas.

La evaluación por competencias no utiliza puntuaciones por promedio, sino por indicadores y niveles de logro. Un estudiante tiene una competencia cuando está en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema con motivación, ética, conocimiento teórico y habilidades procedimentales.

El establecimiento de criterios de la evaluación de la competencia ayuda a los propios estudiantes a la comprensión de lo que se espera de ellos, a la vez que sirve para informar sobre el significado de una calificación determinada (Yániz y Villardón, 2006).

La evaluación por competencias nos obliga a utilizar una diversidad de instrumentos y a implicar a diferentes agentes. Tenemos que tomar **muestras de las ejecuciones** de los alumnos y **utilizar la observación como estrategia de recogida de información sistemática**.

Dado que en la evaluación por competencias, se incluye el análisis de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, incorporando talentos o inteligencias múltiples, debemos considerar la necesidad de utilizar diversos instrumentos de evaluación, que a su vez, puedan incluir e implicar a diversos agentes del proceso. Además, podríamos considerar la observación como estrategia de recogida de información sistemática que aporte mejoras en el proceso evaluativo.

Para **evaluar una competencia en la formación presencial** podemos utilizar diferentes técnicas como el desarrollo de un taller, una prueba objetiva, un ensayo, etc. El docente requiere registrar evidencias de desempeño a través de la observación de las actividades del curso y evidencias de conocimiento, (argumentación, nivel de aplicación, etc.)

Para la **evaluación por competencias de la formación en línea** podemos trabajar por proyectos, con simulaciones, casos, PBL (Aprendizaje Basado en Problemas), aprendizaje cooperativo, introduciendo portafolios, wikis, blogs, prácticas de diversos tipos, mini-congresos o simposios, prácticas etc., son actividades adecuadas para desarrollar competencias y evaluar el aprendizaje por competencias. No se trata de evaluar solo los conocimientos “conceptuales”, también cómo los aprenden.

## 2.2 La acreditación de competencias

En Formación profesional para el Empleo las competencias vienen asociadas a las cualificaciones profesionales. La **cualificación profesional** es el conjunto de competencias profesionales adquiridas por formación o por la experiencia. La finalidad del reconocimiento y acreditación de competencias es la de facilitar la empleabilidad, el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecer la cohesión social. Los principios que rigen el proceso de reconocimiento y acreditación son:

- El respeto a los derechos individuales
- La fiabilidad
- La validez
- La objetividad
- La participación
- La calidad
- La coordinación

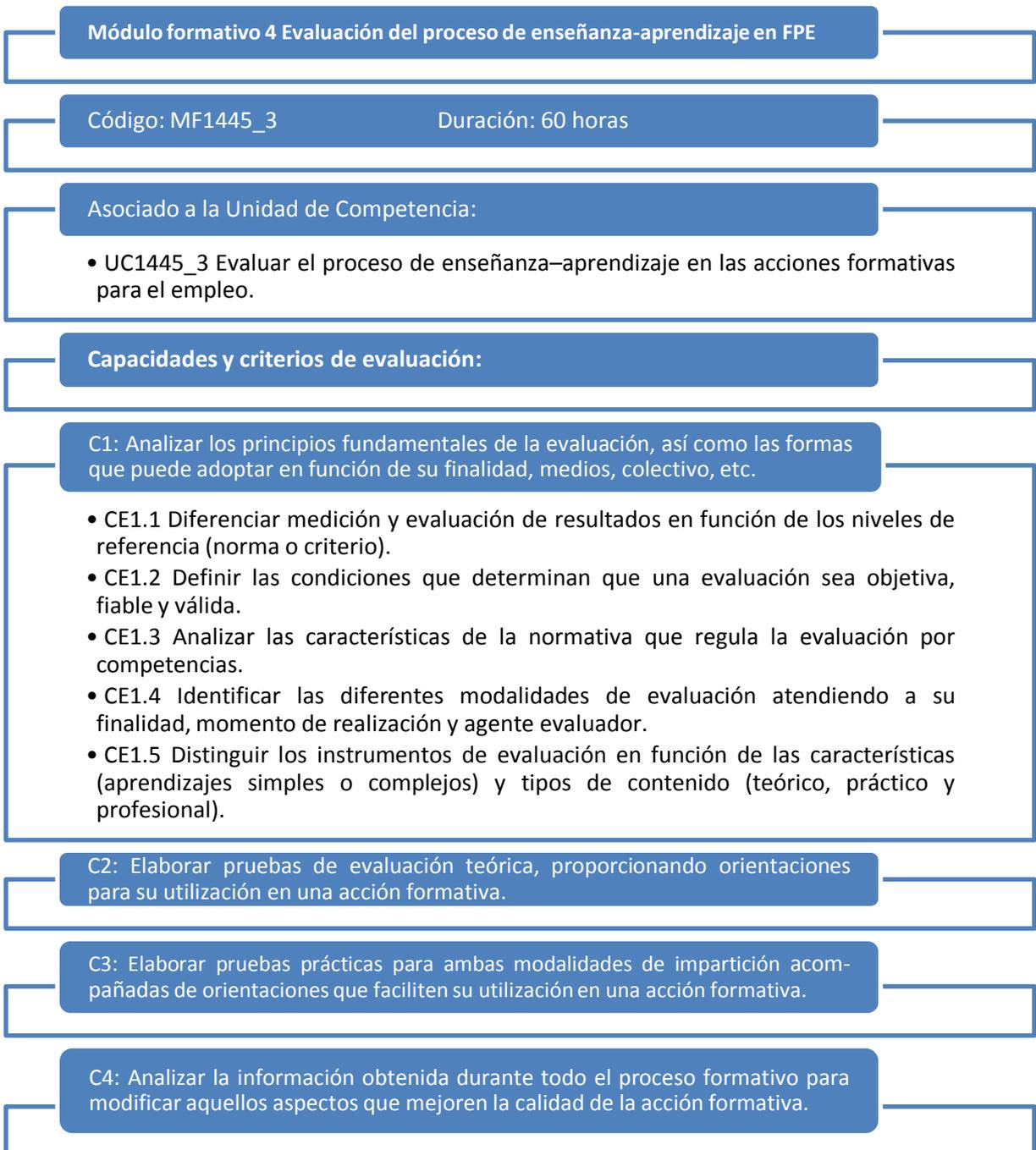
El procedimiento se desarrolla en tres fases obligatorias:



- Asesoramiento: En esta fase se emitirá un informe positivo o negativo para pasar a la comisión de evaluación.
- Evaluación: Se emitirá el resultado en forma de competencia “demostrada” o “no demostrada”.
- Acreditación: Superada la evaluación se expedirá una acreditación de la competencia; cuando se completen los demás requisitos se podrá tramitar la solicitud del Certificado de Profesionalidad.

Si se trata de evaluar competencias para un Certificado de Profesionalidad, han de considerarse las Capacidades (C) y Criterios de Evaluación (CE) que figuran en la norma legal relativa a dicho certificado. Para la acreditación se hará mediante documento con los contenidos y las horas de formación recibidas, relacionadas con la competencia.

Veamos un ejemplo, sobre la primera unidad de competencia asociada a este módulo sobre evaluación, y la descripción de las capacidades que la definen y algunos ejemplos de los criterios de evaluación:



En resumen, podemos decir que la evaluación por competencia se acerca a procesos complejos de aprendizaje donde los conocimientos memorísticos dejan de tener mayor relevancia y el alumnado ejerce un papel activo en la formación. Es sin duda, un acercamiento a la profesionalidad y por lo tanto, una mejora en los procesos formativos desarrollados en Formación Profesional para el Empleo.

## Resumiendo...

- La evaluación se define como el proceso que da como resultado, la **averiguación sistemática de la medida en la que se logran las conductas** formuladas en los objetivos.
- Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse al **tipo de conocimientos, destrezas y habilidades** recogidos en las capacidades y criterios de evaluación, y garantizar una evaluación objetiva, fiable y válida.
- En FPE, se establecen dos momentos de evaluación que miden el proceso y el resultado del alumnado, evaluación continua y final respectivamente.
- Al finalizar cada Unidad de Aprendizaje debemos incluir una evaluación del aprendizaje recibido en la UA. A esa acción se la denomina E
- La **ponderación** establecida, por normativa, para la evaluación continua es del 30% y la final del 70% de la puntuación final del Módulo o Unidad Formativa
- Para la **evaluación final**, se establece la realización de una **evaluación teórico-práctica**, por lo que debemos realizar, la evaluación de competencias, mediante una prueba objetiva y una prueba práctica.
- En la **Orden ESS 1897/2013**, se concretan documentos que desarrollan la evaluación y evidencian los procesos que se llevan a cabo en el proceso E-A. Estos documentos son: Anexo V, Anexo VI, Anexo VII y Anexo VIII
- En FPE, el objetivo de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado es conocer si se han alcanzado las **capacidades** propuestas en los módulos profesionales (criterios de evaluación), con la finalidad de valorar si dispone de la competencia profesional que acredita el título.
- Los **indicadores de logro** son comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos o conjuntos de rasgos observables en el desempeño humano. Permite al docente ir evaluando parcialmente la competencia y hacer el seguimiento permanente al nivel de comprensión de los conceptos que desarrollan la competencia.
- La evaluación de competencias y por competencias es un proceso de **retroalimentación**, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas, en tareas y problemas pertinentes. (Zabalza, M. 2003)
- La evaluación por competencias nos obliga a utilizar una **diversidad de instrumentos**.
- Para evaluar una competencia en la formación presencial podemos utilizar diferentes técnicas como el desarrollo de un taller, un examen, un ensayo, etc. El docente requiere registrar evidencias de desempeño a través de la observación de las actividades del curso y evidencias de conocimiento, (argumentación, nivel de aplicación, etc.)
- Para la evaluación por competencias de la formación en línea podemos trabajar por proyectos, con simulaciones, casos, PBL, aprendizaje cooperativo, introduciendo portafolios, wikis, blogs, prácticas de diversos tipos, mini-congresos o simposios, etc., son actividades adecuadas para desarrollar competencias y evaluar el aprendizaje por competencias. No se trata de evaluar solo los conocimientos “conceptuales”, también cómo los aprenden.

## Unidad de Aprendizaje 2. Elaboración de pruebas teóricas

	PÁGINA
<b>1.Evaluación de aprendizajes simples</b>	<b>37</b>
1.1 Tipos de items y normas de corrección	<b>38</b>
1.2 Construcción de la prueba objetiva	<b>40</b>
<b>2.Evaluación de aprendizajes complejos</b>	<b>45</b>
<b>Resumen</b>	<b>48</b>

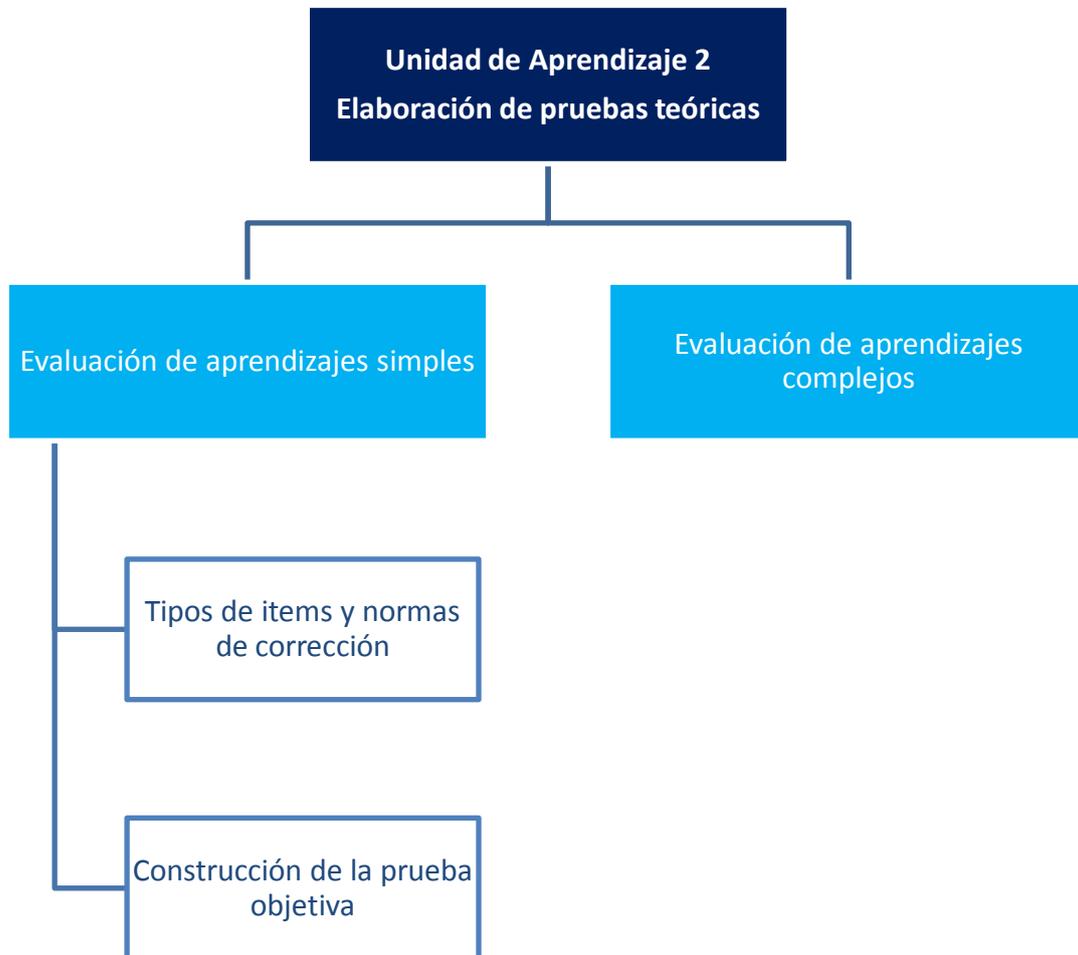
### INTRODUCCIÓN

En esta Unidad de Aprendizaje 2 desarrollaremos el proceso de evaluación de criterios cognitivos, teorizando sobre su planificación y el desarrollo de instrumentos que podemos utilizar para analizar resultados del alumnado en cuanto al aprendizaje. Para esto, iniciaremos con una introducción sobre la evaluación de contenidos teóricos y posteriormente desarrollaremos los instrumentos que pueden utilizarse para evaluar aprendizajes simples y aprendizajes complejos. No debemos perder de vista, que la evaluación es una recopilación de evidencias que el/la docente diseña en función de lo que desea analizar en cada momento, por lo que es quien debe decidir qué y cómo se evalúa.

### OBJETIVOS

Elaborar pruebas de evaluación teórica, proporcionando orientaciones para su utilización en una acción formativa.

- Seleccionar pruebas apropiadas para la evaluación de aprendizajes simples y complejos.
- Diferenciar los tipos de ítems a incluir en una prueba de evaluación teórica.
- Construir una tabla de especificaciones para verificar la adecuación de la prueba a los objetivos y contenidos propuestos en la programación.
- Distinguir los tipos de ítems dependiendo de su complejidad (conocimiento, comprensión, aplicación).
- Construir un banco de ítems, adecuado a la tabla de especificaciones, siguiendo las normas para la elaboración de cada tipo de ítem.
- Redactar pruebas teóricas que midan aprendizajes complejos (ejercicio interpretativo, prueba de ensayo, entre otros) siguiendo criterios de evaluación normalizados.
- Definir con claridad las instrucciones de aplicación, corrección y calificación en las pruebas teóricas a aplicar.



Como vimos en la unidad de aprendizaje anterior, para las distintas pruebas de evaluación (teórica y prácticas) el/la docente, diseña y elabora diferentes instrumentos. En esta UA, veremos aquellos instrumentos referidos a pruebas teóricas de aprendizajes cognitivos.

Cuando evaluamos aprendizajes cognitivos, podemos diferenciar niveles de complejidad según el aprendizaje que se evalúe. Por lo tanto, podemos distinguir habilidades de pensamientos de orden inferior y habilidades de pensamientos de orden superior. Por ejemplo, no es lo mismo evaluar si el alumnado define un concepto, o si es capaz de aportar ideas en base al análisis de un texto. Estas diferencias en el aprendizaje, se clasifican en aprendizajes simples y complejos y se identifican en lo que se denomina Taxonomía de Bloom (1956).

La taxonomía de Bloom ha sufrido varias modificaciones a lo largo de los años, he incluso se han consensado nuevas taxonomías en función de los canales sensoriales que intervienen o el tipo de conocimiento, entre otras propuestas. En concreto, la taxonomía de Bloom se centra en la experiencia del propio aprendizaje y cómo éste, evoluciona generando procesos mentales cada vez más complejos.

A pesar de existir nuevas clasificaciones, basadas en la taxonomía de Bloom, nosotros utilizaremos para el desarrollo de este manual, la original creada por Benjamín Bloom y que incluimos a continuación:

DEFINICIÓN	VERBOS RELACIONADOS
<p><b><u>CONOCIMIENTO</u></b>  <b>Se refiere a recordar información previamente aprendida. Reconocer informaciones, ideas, hechos, fechas, nombres, símbolos, definiciones, etc., de una manera aproximada a como se han aprendido.</b></p>	<p>Escribir, numerar, identificar, etiquetar, leer, reproducir, seleccionar, nombrar, decir, definir, reconocer, recordar.  <b>Ejemplos:</b>                      Enunciar la definición de leyes físicas.                      Citar las partes que componen una máquina.                      Describir el material de que están compuestos unos zapatos.</p>
<p><b><u>COMPRENSIÓN</u></b>  <b>Entender lo que se ha aprendido. Se demuestra cuando se presenta la información de otra manera, se transforma, se buscan relaciones, se asocia a otro hecho, se interpreta o se saben decir las posibles causas y consecuencias.</b></p>	<p>Citar, convertir, describir, discutir, estimar, explicar, generalizar, resumir, ilustrar, parafrasear, traducir, redefinir, reorganizar, diferenciar, explicar, demostrar, completar, predecir.  <b>Ejemplos:</b>                      Ilustrar con ejemplos un principio físico.                      Resumir un texto.                      Explicar la utilidad de métodos, instrumentos, etc.</p>
<p><b><u>APLICACIÓN</u></b>  <b>El alumno selecciona, transfiere y utiliza datos y leyes para completar un problema o tarea con un mínimo de supervisión. Utiliza la información aprendida, que ha recibido, en situaciones nuevas y concretas para resolver problemas.</b></p>	<p>Usar, recoger, calcular, controlar, determinar, establecer, incluir, proporcionar, solucionar, aplicar, resolver, utilizar, informar, relatar, contribuir, administrar, organizar, aplicar, enlazar, transferir, emplear.  <b>Ejemplos:</b>                      Resolver problemas de trigonometría.                      Redactar una carta comercial.                      Determinar la avería del motor de un automóvil.</p>

<p style="text-align: center;"><b><u>ANÁLISIS</u></b></p> <p><b>El alumno distingue, se hace preguntas, elabora hipótesis, clasifica y relaciona evidencias o estructuras de un hecho. Intenta entender la estructura de la organización del material informativo examinando las partes de les que se compone. La información que obtiene le sirve para desarrollar conclusiones.</b></p>	<p>Analizar, discriminar, categorizar, contrastar, precisar, separar, limitar, priorizar, subdividir, construir diagramas, separar, distinguir, clasificar, ordenar, deducir, contrastar, comparar, verificar.</p> <p><b>Ejemplos:</b> Deducir los criterios utilizados en la estructuración de un material. Establecer conclusiones lógicas a partir de una serie de enunciados Explicar las características y propiedades fundamentales de unos zapatos con vistas a las necesidades del cliente.</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>SÍNTESIS</u></b></p> <p><b>El alumno crea, planea, integra, combina, propone ideas y nuevas maneras de hacer. Crea aplicando el conocimiento y las habilidades anteriores para producir algo nuevo u original.</b></p>	<p>Crear, adaptar, anticipar, planear, elaborar hipótesis, inventar, combinar, desarrollar, componer, expresar, formular, integrar, codificar, reconstruir, revisar, estructurar, sustituir, validar, facilitar, generar, incorporar, reforzar, producir, narrar, exponer, proyectar, derivar, sintetizar, formular, modificar.</p> <p><b>Ejemplos:</b> Proponer un plan para un experimento. Producir una comunicación original sobre un determinado tema. Inferir hipótesis que expliquen una serie de datos disponibles.</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>EVALUACIÓN</u></b></p> <p><b>Emitir juicios sobre la base de criterios preestablecidos. Exponer y sustentar opiniones respecto al valor de un producto a partir de unos objetivos determinados.</b></p>	<p>Valorar, concluir, criticar, decidir, interpretar, juzgar, justificar, ayudar, evaluar, argumentar a favor o en contra de, desmitificar</p> <p><b>Ejemplos:</b> Juzgar un material escrito en base a su consistencia lógica. Evaluar un programa de formación en función de su viabilidad. Evaluar un producto en base a su funcionalidad.</p>

Estas diferencias en los niveles, las debemos tener en cuenta para seleccionar el instrumento a utilizar en la evaluación de pruebas según se quiera evaluar aprendizajes simples o aprendizajes complejos. Veamos los instrumentos que evalúan cada tipo de aprendizaje.

### 1. Evaluación de aprendizajes simples

Se comprenden como aprendizajes simples, los tres primeros de la taxonomía de Bloom: conocimiento, comprensión y aplicación.

Para evaluar aprendizajes simples, contamos con un instrumento denominado **Prueba objetiva**, o los comúnmente conocidos como exámenes. Este instrumento, permite evaluar de manera escrita un número de preguntas o ítems que poseen una respuesta o valoración previamente fijada. De ahí el carácter objetivo de la prueba, ya que el alumnado debe acertar la respuesta en función de lo preestablecido, en lo que se denomina, plantilla correctora o corrector de la prueba objetiva.

## 1.1 Tipos de ítems y normas de corrección

Los tipos de Ítems<sup>7</sup> que deben/pueden utilizarse en una prueba objetiva para evaluar aprendizajes simples son:

Ítems de evocación		
Suponen el evocar o redactar la respuesta concreta por parte del alumnado.		
TIPOS	EJEMPLO	NORMAS DE ELABORACIÓN
<p>1. <b>Respuesta breve.</b> Son ítems que se responden mediante palabras concretas o mediante la redacción de una idea, definición, ...</p>	<p>Item: ¿Cómo se denomina el instrumento que contiene diferentes tipos de ítems y se utiliza para evaluar aprendizajes simples?</p> <p>Respuesta: La prueba objetiva</p>	<p>Evitar copiar literalmente el texto del manual</p>
<p>2. <b>Texto incompleto.</b> Son oraciones/frases donde se omiten palabras claves con el propósito de que el alumnado cumplimente los espacios omitidos.</p>	<p>Item: Se denomina evaluación _____ a aquella que se realiza para al finalizar el Módulo formativo o Unidad Formativa</p> <p>Respuesta: final</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar copiar literalmente el texto del manual</li> <li>• Evitar espacios al inicio y al final frase y solicitar verbos y adjetivos</li> </ul>

Ítems de reconocimiento		
Son aquellas en las que la respuesta está dada en el propio instrumento y, por consiguiente, el alumno tiene que identificarla cumpliendo una orden específica dada en las instrucciones.		
TIPOS	EJEMPLO	NORMAS DE ELABORACIÓN ESPECÍFICAS SEGÚN EL TIPO DE ÍTEM
<p><b>Selección</b> Son ítems en las que el alumnado debe identificar la respuesta. Existen tres tipos de ítems de selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Selección simple:</b> se solicita seleccionar la respuesta correcta en las redactadas en el instrumento.</li> <li>• <b>Selección múltiple:</b> se solicita seleccionar las respuestas correctas (varias) de las redactadas en el instrumento</li> <li>• <b>Selección incorrecta:</b> se solicita discriminar la respuesta errónea de todas las planteadas en el instrumento</li> </ul>	<p>Item de selección simple: ¿Qué tipo de ítem intenta paliar la posible influencia del azar con la fórmula aciertos menos errores?</p> <p>a) Correspondencia. b) Selección. c) Texto incompleto. <b>d) Verdadero / Falso.</b></p> <hr/> <p>Item de selección múltiple: ¿Qué ítems incluyen en su fórmula el “castigo” al seleccionar respuestas erróneas?</p> <p>a) Correspondencia. <b>b) Selección.</b> c) Texto incompleto. <b>d) Verdadero / Falso.</b></p> <hr/> <p>Item de selección incorrecta: ¿Qué ítems NO se clasifican como de reconocimiento?</p> <p>a) Correspondencia. b) Selección. <b>c) Texto incompleto.</b> d) Verdadero / Falso.</p>	<p>Desarrollar una sola idea por ítem</p> <p>Evitar doble negación</p> <p>Evitar frases muy largas</p> <p>Evitar copiar texto literal del manual</p> <p>Incluir entre 3-5 alternativas<sup>8</sup></p> <p>La respuesta clave debe presentarse aleatoriamente entre las alternativas</p> <p>Pueden usarse distractores del tipo “ninguna de las anteriores” o “no hay datos suficientes para contestar”, sin abusar de su uso.</p>

<sup>7</sup>Ítems es el término utilizado para designar las “preguntas” que se incluyen en una prueba objetiva y que no sólo se redactan en forma interrogativa, sino que pueden ser una afirmación, una instrucción que se le da al estudiante, una orden para realizar una tarea, etc.

<sup>8</sup>Se recomienda utilizar cuatro alternativas en este tipo de ítems

<p><b><u>Doble alternativa</u></b>  <b>Son ítems en los que el alumnado debe seleccionar entre dos alternativas propuestas en función de un planteamiento (pregunta, idea, relaciones, ...)</b></p>	<p>Item de selección de palabra:  Elije la palabra correcta para responder a ¿Cómo se llama la evaluación que se realiza al final de la acción formativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumativa</li> <li>- Formativa</li> </ul> <hr/> <p>Item de selección V/F:  La Taxonomía de Bloom establece las clasificaciones de los niveles de categorías cognitivas que podemos solicitar al alumnado.  V – F</p>	<p>Desarrollar una sola idea por Item  Evitar doble negación  Evitar frases muy largas  Evitar copiar texto literal del manual</p>												
<p><b><u>Correspondencia o por pares</u></b>  <b>Consisten en dos o más columnas donde cada elemento de una debe completarse, igualarse o compararse con la otra.</b></p>	<p>Une los tipos de ítems con su característica correspondiente.</p> <p><i>Ejemplo:</i></p> <table border="1" data-bbox="480 757 1129 1227"> <thead> <tr> <th colspan="2">Tipos de ítems</th> <th>Características</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Verdadero/Falso</td> <td style="text-align: center;"><u>2</u></td> <td>En la descripción del ítems se plantean varias respuestas correctas</td> </tr> <tr> <td>2. Selección múltiple</td> <td style="text-align: center;"><u>3</u></td> <td>No colocar espacios en blanco al comienzo del ítem</td> </tr> <tr> <td>3. Texto incompleto</td> <td style="text-align: center;"><u>1</u></td> <td>Cada ítem anuncia de una manera certera o errónea una idea</td> </tr> </tbody> </table>	Tipos de ítems		Características	1. Verdadero/Falso	<u>2</u>	En la descripción del ítems se plantean varias respuestas correctas	2. Selección múltiple	<u>3</u>	No colocar espacios en blanco al comienzo del ítem	3. Texto incompleto	<u>1</u>	Cada ítem anuncia de una manera certera o errónea una idea	<p>Desarrollar una sola idea por Item  Evitar doble negación  Evitar frases muy largas  Evitar copiar texto literal del manual  Se pueden incluir varias opciones sin emparejamiento</p>
Tipos de ítems		Características												
1. Verdadero/Falso	<u>2</u>	En la descripción del ítems se plantean varias respuestas correctas												
2. Selección múltiple	<u>3</u>	No colocar espacios en blanco al comienzo del ítem												
3. Texto incompleto	<u>1</u>	Cada ítem anuncia de una manera certera o errónea una idea												
<p><b><u>De ordenamiento</u></b>  <b>Consisten en ordenar ciertos materiales o elementos dados. El orden puede ser cronológico, geográfico, de accidente, de fenómenos, etc., según la naturaleza de la materia. Ejemplo:</b></p>	<p>Seguidamente se da una lista de elementos de una guía didáctica; coloca dichos elementos en el orden en que deben ir incluidos en la guía del curso.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bibliografía</li> <li>2. Índice</li> <li>3. Contenidos de cada módulo</li> <li>4. Metodología</li> <li>5. Objetivos</li> <li>6. Evaluación y acreditación</li> <li>7. Presentación del equipo docente</li> <li>8. Presentación de la guía</li> <li>9. Mecanismos de matriculación</li> <li>10. Calendario</li> </ol>													

Algunas características genéricas de los ítems en cuanto a su elaboración:

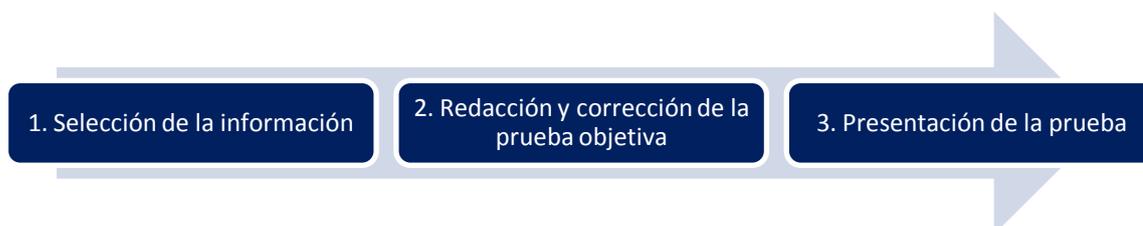
- Deben ser independientes entre sí y exhaustivos en cuanto a la información necesaria para su resolución.
- La respuesta de un ítem no puede ni debe ser condición para la resolución de ninguno de los siguientes ítems.
- Claridad, brevedad e inteligibilidad.
- Escrita en lenguaje directo y comprensible.
- Referirse a un solo contenido.
- Ser expresada, en términos de preferencia, en modo positivo.

Cada ítem tiene su fórmula de corrección que facilita una puntuación, veamos cada una de ellas:

	ÍTEM	FORMULA
<b>EVOCACIÓN</b>	Respuesta breve y texto incompleto	$P = A$
<b>RECONOCIMIENTO</b>	V/F	$P = A - E$
	Selección	$P = A - \frac{E}{N-n}$
	Correspondencia y ordenamiento	$P = \frac{A}{N}$ ó $P = A$
<b>P= puntuación</b>	A= aciertos	E= errores
		N= nº total de alternativas
		n= nº de alternativa verdaderas

## 1.2 Construcción de la prueba objetiva

Estas pruebas objetivas se elaboran mediante tres fases:



### 1. Selección de la información

Las normas más comunes aplicadas a la selección de contenidos para la elaboración de una prueba podrían sintetizarse en las siguientes:

- En la prueba deben estar consideradas las capacidades y los criterios de evaluación que se quieren medir.
- Los ítems deben relacionarse con los tres niveles de la taxonomía de Bloom.
- A mayor nivel de cualificación profesional, en el que se clasifique el Módulo o Unidad Formativa, deberemos incluir un mayor número de ítems relacionados con los niveles de comprensión y aplicación.

- El número de preguntas o ítems debe determinarse en función del número de horas del módulo o Unidad Formativa. Como recomendación se establece la siguiente tabla de correspondencias:

HORAS DEL MÓDULO/UNIDAD FORMATIVA	NUMERO DE ITEMS
30 horas	30 ítems
40 horas	35 ítems
50 horas	40 ítems
60 horas	45 ítems
70 horas	50 ítems
80 horas	55 ítems
90 horas	60 ítems

- El número de ítems para cada Unidad de Aprendizaje debe ser proporcional al número de horas de la Unidad de Aprendizaje.
- Los ítems deben ser presentados de modo que, impliquen una dificultad creciente. Se suelen colocar al inicio las más sencillas, luego un incremento de dificultad.
- Conviene que la prueba sea sometida a la opinión de expertos (otros colegas de materia, especialistas en la temática, pedagogos, etc.)

La selección de la información que necesitamos obtener sobre los logros del alumnado la realizaremos a través de la construcción de una **tabla de especificaciones**. Ésta, debe acompañar a la prueba objetiva y tiene por finalidad lograr que la prueba sea representativa de las metas que pretende evaluar. En ella se recopilan las evidencias sobre las que se sustenta la prueba objetiva, como la relación entre número de horas de la Unidad de aprendizaje y número de ítems asociados, los niveles cognitivos que se desarrollan en los ítems.

Tabla de especificaciones						
	Nº de horas de la UA	% de importancia de la UA	Nº de ítems de la UA	Clasificación de niveles cognitivos		
				Conocimiento	Comprensión	Aplicación
<i>Nº y nombre de la UA</i>				<i>Nº de ítems del nivel</i>	<i>Nº de ítems del nivel</i>	<i>Nº de ítems del nivel</i>
<i>Nº y nombre de la UA</i>						
<i>Nº y nombre de la UA</i>						

Para elaborar la tabla de especificaciones debemos seguir los siguientes pasos:

1. Incluir el nº y nombre de las UA que componen el Módulo o Unidad Formativa que evalúa la prueba objetiva
2. Incluir el nº de horas establecido, por el/la docente, en el ANEXO IV
3. Incluir el % de importancia que se le asigna a la UA en función de los objetivos específicos que desarrolla (capacidades y criterios de evaluación) según la competencia asociada al Módulo o la Realización profesional de la Unidad Formativa.

4. Realizar una correspondencia (regla de tres) según el número de ítems que debe desarrollar la prueba objetiva y el % de importancia asignado a cada UA en el apartado anterior.
5. Asignar un número de ítems por niveles cognitivos según el nivel de la cualificación profesional del Módulo o Unidad Formativa que estemos evaluando

## 2. Redacción y corrección de la prueba objetiva.

Debemos, inicialmente elegir los tipos de ítems que deseamos incluir en la prueba. Posteriormente, y basándonos en la tabla de especificaciones, debemos crear ítems de cada UA, según niveles cognitivos y basándonos en las normas de elaboración redactadas en apartados anteriores.

### En lo referente a la redacción

Debemos incluir en la redacción de la prueba objetiva, unos apartados que posibiliten la buena comprensión y la facilidad de lectura por parte del alumnado:

- *Instrucciones para su realización:* Se debe concretar el Módulo o Unidad Formativa que evalúa la prueba objetiva, el tiempo con el que se cuenta para la realización de la prueba objetiva, el número de ítems que compone la prueba y el % de importancia sobre el peso final de la prueba teórico-práctica<sup>9</sup>. Además, se debe sugerir al alumnado que lea detenidamente las instrucciones que encabezan cada bloque de ítems y ofrecer la ayuda docente en caso de duda. Te ofrecemos, a continuación, un ejemplo:

#### Lee detenidamente las **INSTRUCCIONES**

1. La presente prueba final de MF1443\_3: Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo, tendrá una duración de 3 horas.
2. Esta prueba final de módulo, contiene:
  - **50** ítems con un peso del 30% sobre la nota final de módulo.
  - Cada ítem tiene un valor de 1.
3. Los ítems están agrupados en bloque según su tipología. Por favor, antes de responder, lee primero la información que encabeza cada bloque de ítems y posteriormente responde a lo que solicita cada ítem.

Si tienes alguna duda, pregunta o sugerencia comunícala a el/la docente.  
Mucha suerte.

---

<sup>9</sup>Como vimos en la UA1, normalmente se pondera sobre un 40% o un 30%

- *Instrucciones de corrección:* Según el tipo de ítems que hayamos seleccionado para la prueba, debemos incluir en este apartado las fórmulas de corrección que se utilizarán. A continuación, te ofrecemos un ejemplo:

A continuación te presentamos las **normas de corrección de ítems de esta prueba objetiva final.**

<b>TEXTO INCOMPLETO</b> <b>PD= A</b>	<b>RESPUESTA BREVE</b> <b>PD=A</b>
PD= Puntuación Directa A= Aciertos	PD= Puntuación Directa A = Aciertos
<b>OPCIÓN MÚLTIPLE</b>	<b>VERDADERO Y FALSO</b>
<b>PD= <math>\frac{A - E}{N-1}</math></b>  PD= Puntuación Directa A= Aciertos E= Errores N= Nº total de alternativas 1= Solo una alternativa correcta	<b>PD= A-E</b>  PD= Puntuación Directa A = Aciertos E= errores
<b><u>CORRESPONDENCIA</u></b> <b>PD= <math>\frac{A}{N}</math></b>	
PD= Puntuación Directa A= Aciertos N= Nº total de alternativas	

**Para obtener la calificación se usará el siguiente procedimiento:**

- Se aplicará la fórmula correspondientes a cada tipo de ítems
- Se sumarán las puntuaciones directas obtenidas del total de bloque de ítems
- Se utilizará la siguiente fórmula: **PF =(PDx10)/ PM**

- *Presentación de ítems:* Deben presentarse los ítems agrupados por tipologías, describiendo qué debe realizar el alumnado en cada uno de ellos. A continuación, te ofrecemos un ejemplo:

#### **VERDADERO/ FALSO**

A continuación, encontrarás varios enunciados, donde deberás marcar con una X, en los espacios de la derecha, la opción V o F según consideres.

### En lo referente a la corrección

En el caso de máxima homogeneidad de la prueba, se le aplicará un punto a cada ítem o igual puntuación a cada uno. En este caso la suma de las puntuaciones parciales es la denominada "puntuación directa". La puntuación obtenida por el alumnado, debemos convertirla en calificación.

**Por ejemplo, supongamos que Alexia tras una prueba objetiva con 30 ítems de respuesta breve obtiene una puntuación de 28 :**

$$\begin{array}{l} \text{PD= puntuación directa} \\ \text{NT= número total de ítems} \\ \text{C= calificación} \end{array} \quad C = \frac{\text{PD} \times 10}{\text{NT}} \quad \Rightarrow \quad \frac{28 \times 10}{30} = 9.33$$

**Por lo tanto la calificación de Alexia en el examen sería de 9.33**

En caso de que la prueba objetiva este compuesta por ítems de diferentes tipos debemos corregir cada bloque/grupo de ítems por separado según sus normas y sumar las puntuaciones directas. Posteriormente, usaremos la misma fórmula especificada anteriormente.

**Por ejemplo, supongamos que Carlos tras una prueba objetiva con 30 ítems de diferentes tipologías obtiene los siguientes resultados:**

#### Resultados obtenidos:

A) 12 selección simple (4 alternativas - 1 correcta)	10 aciertos y 2 errores
B) 5 respuesta breve	4 aciertos y 1 error
C) 7 texto incompleto	6 aciertos y 1 error
D) 5 verdadero-falso	4 aciertos y 1 error
E) 1 correspondencia (4 repuestas)	4 aciertos y 0 errores

#### **Corrección de bloques de ítems**

$$\begin{array}{l} \text{A) } P = A - \frac{E}{N-n} \quad \Rightarrow \quad 10 - \frac{2}{4-1} \quad \Rightarrow \quad 10 - 0.67 = 7,33 \quad \Rightarrow \quad P = 9,33 \\ \text{B) } P = A \quad \Rightarrow \quad P = 4 \\ \text{C) } P = A \quad \Rightarrow \quad P = 6 \\ \text{D) } P = A - E \quad \Rightarrow \quad P = 4 - 1 \quad \Rightarrow \quad P = 3 \\ \text{E) } P = \frac{A}{N} \quad \Rightarrow \quad \frac{4}{4} \quad \Rightarrow \quad P = 1 \end{array}$$

#### **Sumar puntuaciones directas**

$$PT = 9,33 + 4 + 6 + 3 + 1 = 23,33$$

#### **Pasar el resultado a calificación**

$$C = \frac{\text{PD} \times 10}{N} \quad \Rightarrow \quad \frac{23,33 \times 10}{30} \quad \Rightarrow \quad C = 7,77$$

**Por lo tanto la calificación de Carlos en la prueba objetiva sería de 7,77**

### 3. Presentación del test

Al inicio de la prueba, y para evitar equívocos, se le entregará un ejemplar a cada alumno/a. El/la docente, de manera verbal y apoyándose en un ejemplar, realizará una lectura en voz alta de las instrucciones de la prueba y focalizará las instrucciones de corrección. El/la docente, posibilitará al alumnado la realización de preguntas y dudas de manera grupal o individual según se sucedan.

En resumen, tras lo visto en este apartado, el/la docente, al evaluar aprendizajes simples, debe entregar al centro, en base a criterios de calidad y otorgando a la evaluación los criterios objetividad, fiabilidad y validez:

- Plantilla de la prueba objetiva
- Corrector de la prueba objetiva
- Tabla de especificaciones de la prueba objetiva

#### **Particularidades de la prueba objetiva en la formación en línea**

Prueba objetiva es común en los cursos a distancia “en línea”, sobre todo por la posibilidad que proporciona de calificarse en forma automatizada y de estructurar pruebas paralelas a partir de un banco de reactivos (Chacón, 1994).

La autoevaluación es esencial en el proceso en línea ya que el estudiante supervisa su progreso de una manera más independiente que en la tradicional. Para ello se requieren actividades e instrumentos suficientes. Los usuarios pueden determinar su puntuación en una prueba de evaluación objetiva tipo test inmediatamente después de terminarla, si todas las preguntas son de autocalificación.

### 2. Evaluación de aprendizajes complejos

Se comprenden como aprendizajes complejos, los tres últimos de la taxonomía de Bloom: análisis, síntesis y evaluación.

Para evaluar aprendizajes complejos, contamos con ejercicios de ensayo breve y extenso, ejercicios interpretativos y pruebas orales. Estos instrumentos, permiten evaluar el desarrollo del aprendizaje por parte del alumnado obteniendo una calificación basada en una norma o criterio. Se presupone que su calificación posee un carácter más subjetivo que los aprendizajes simples ya que habitualmente se califican basándose en la norma o criterio<sup>10</sup>.

#### **Las pruebas de ensayo breve o extenso**

Este tipo de prueba de evaluación ofrece al alumnado flexibilidad en sus respuestas, de tal manera que son pruebas que permiten medir la creatividad, organización, capacidad de síntesis, etc.

---

<sup>10</sup> **Evaluar por norma** es comparar lo evaluable con una escala o con el grupo. **Evaluar por criterio** es comparar los aprendizajes con los objetivos previstos.

Como desventaja existe la dificultad de cómo puntuar, debido a la cantidad de factores que intervienen, incluida la subjetividad del evaluador. Ejemplos de tareas de composición: escribir comunicaciones, elaborar trabajos monográficos sobre algún tema que requiere consultar e integrar información de diferentes fuentes, etc.

La diferencia entre las pruebas de ensayo breve y extenso, se identifica por la extensión de la respuesta que se espera del alumnado, ya que no es lo mismo la elaboración de un comunicado que de un informe empresarial.

Las pautas generales para la elaboración de las pruebas de ensayo son las siguientes<sup>11</sup>:

1. Determinar los contenidos de la materia que nos interesa evaluar.
2. Redactar un enunciado explicativo de la prueba y de los criterios de corrección que aplicaremos: destacar qué evaluamos (creatividad, comprensión, etc.).
3. Redactar las preguntas de la prueba con claridad con el fin de que no haya errores de interpretación sobre las respuestas que se piden.

La corrección de estas pruebas plantea ciertas dificultades, debido a la cantidad de factores a evaluar. Podemos:

- Tener como referencia un modelo elaborado por el docente en el que se incluyan términos, conceptos, contenidos y otros elementos que consideremos indispensables en la elaboración de la redacción.
- Realizar escalas descriptivas<sup>12</sup> que incluyan una baremación del contenido que se espera que incluya el alumnado.

### **Ejercicio interpretativo**

Consiste en presentar al alumnado una serie de datos y seguidamente una cantidad de ítems relacionados que guían al alumnado en el análisis del caso. Este tipo de ejercicios, permiten generar conclusiones, relaciones, aplicación de principios, interpretaciones, etc.

En su corrección, se aplican las normas establecida para cada tipo de ítem seleccionado.

### **Pruebas orales**

Se entiende por pruebas orales aquellas en las cuales, el alumnado responde de viva voz a las preguntas realizadas por el/la docente. En la actualidad, todavía se emplea este sistema y se considera necesario un testigo y/o la grabación de la prueba. Es necesario opinar, argumentar y contrastar las opiniones de lo aprendido.

En la actualidad, y más en la formación de adultos, las pruebas orales son compatibles con la entrevista, el debate, la intervención en clase de los alumnos, las simulaciones o desempeño de roles, y todas las técnicas de dinámica de grupos, por lo que este tipo de pruebas suelen utilizarse en evaluaciones continuas o comprensión del aprendizaje.

---

<sup>11</sup>[http://campus.centrojovellanos.com/campus/ff/arm/recursos/prueba\\_ensayo.htm](http://campus.centrojovellanos.com/campus/ff/arm/recursos/prueba_ensayo.htm)

<sup>12</sup>Veremos detenidamente este tipo de escalas en la siguiente UA3

A modo de resumen, en cuanto a instrumentos de aprendizajes simples y complejos y los niveles que pueden cubrir, podemos entender que:

		INSTRUMENTOS					
		APRENDIZAJES SIMPLES		APRENDIZAJES COMPLEJOS			
		ESCRITOS					ORALES
		Evocación	Selección	Ensayo Breve	Ensayo Extenso	Ejercicio Interpretativo	Pruebas orales
NIVELES COGNITIVOS	Conocimiento	X	X	X			X
	Comprensión	X	X	X		X	X
	Aplicación	X	X	X		X	X
	Análisis		X		X	X	X
	Síntesis				X	X	X X
	Evaluación				X	X	X X

## Resumiendo...

- Evaluamos a través de pruebas de aprendizajes simples y complejos.
- Los aprendizajes simples comprenden los tres primeros niveles de la taxonomía de Bloom.
- Los aprendizajes complejos comprenden los tres últimos niveles de la taxonomía de Bloom.
- El instrumento para evaluar aprendizajes simples es la prueba objetiva. Puede estar compuesta de varios tipos de ítems. Debe tener unas instrucciones para el alumnado.
- Existen dos tipos de ítems para las pruebas objetivas; de evocación y de reconocimiento.
- Los instrumentos para evaluar los aprendizajes complejos son, los ejercicios de ensayo breve y extenso, los ejercicios interpretativos y las pruebas orales.

## Unidad de Aprendizaje 3. Elaboración de pruebas prácticas

	PÁGINA
<b>1. Criterios para la elaboración de prácticas presenciales y en línea</b>	<b>53</b>
1.1 Elaboración de pruebas prácticas	53
1.2 Instrumentos para evaluar la práctica y criterios de corrección	54
1.3 Evaluación del módulo de prácticas profesionales no laborales	58
<b>2. Instrucciones para la aplicación de las pruebas: alumnado y docentes</b>	<b>58</b>
<b>Resumen</b>	<b>62</b>

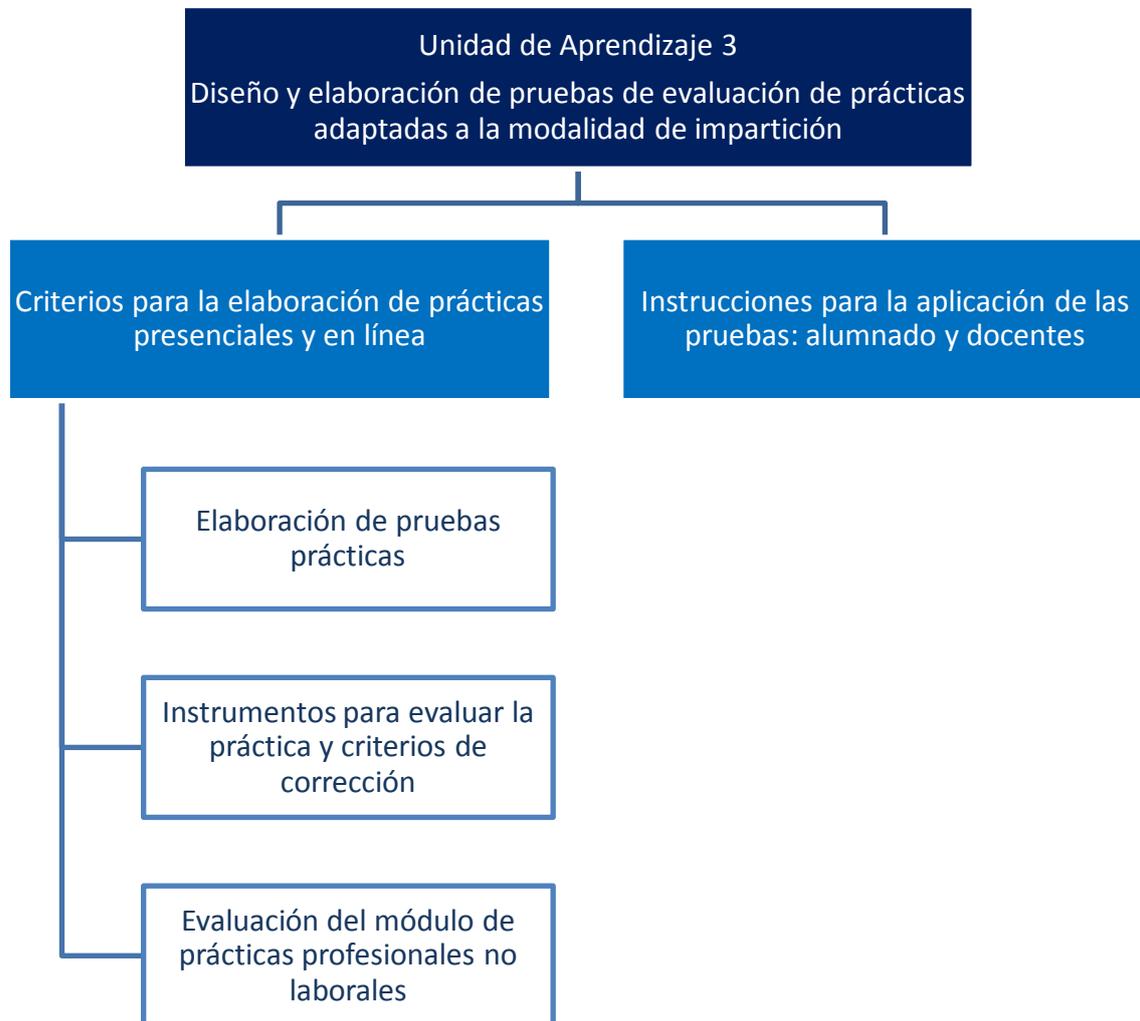
### INTRODUCCIÓN

En esta tercera Unidad de Aprendizaje, veremos el proceso relacionado con la evaluación de acciones prácticas. En primer lugar, concretaremos los criterios en los que debemos basarnos para la elaboración de los instrumentos que evalúan la práctica, posteriormente abordaremos sus formas de corrección para finalmente concretar cómo deben ser presentadas al alumnado.

### Objetivos

Elaborar pruebas prácticas para ambas modalidades de impartición acompañadas de orientaciones que faciliten su utilización en una acción formativa.

- Seleccionar los instrumentos de evaluación adecuados a cada tipo de práctica, dependiendo de lo que se quiera evaluar (desempeño, producto o ambos).
- Elaborar el instrumento de evaluación práctica más adecuado (escala de calificación, hoja de observación, hoja de evaluación de prácticas, entre otros), teniendo en cuenta los objetivos de la evaluación, tipo de la actividad y forma de registro.
- Redactar las correspondientes hojas de instrucciones para el docente y para el alumnado, exponiendo con detalle en cada una de ellas los criterios de aplicación, corrección y calificación.



Ya vimos como los criterios de evaluación se clasifican en dimensiones, y cómo esas dimensiones pertenecen a los diferentes procesos de aprendizaje (conocimiento, destrezas y habilidades personales y sociales). En esta UA, nos centraremos en los criterios de evaluación que se relacionan con las dimensiones de destrezas y habilidades personales y sociales, ya que son los que guían las metas que debemos conseguir en los procesos prácticos.

En Formación Profesional Para el Empleo, los aprendizajes se dirigen continuamente a la adquisición de competencias profesionales, por lo que las habilidades personales y sociales que se desarrollan, siempre irán relacionadas con la profesión. Por lo tanto, estas habilidades personales y sociales, suelen estar inmersas en los procesos prácticos que el alumnado adquiere en el aprendizaje, y deben incluirse en estas pruebas de evaluación.

La evaluación del aprendizaje se realiza frecuentemente mediante evidencias o pruebas de procesos o productos/resultados:

- **Procesos:** en las pruebas de procesos, el alumnado debe realizar acciones manipulativas en las que se ponen de manifiesto el nivel de manejo de herramientas profesionales que se ejecutan y o utilizan en la profesión. Por ejemplo atender a un cliente o montar una instalación fotovoltaica.
- **Productos/resultados:** en las pruebas de resultado, el alumnado debe presentar un producto final que ponga de manifiesto la ejecución de las destrezas. Por ejemplo la realización de un informe o el acabado final de un peinado.

Podemos entender que en ambas evidencias, se incluyen las habilidades personales y sociales ya que sin ellas, el alumnado no sería capaz de interactuar con el equipo de trabajo, ajustarse a la filosofía empresarial o generar con éxito productos de calidad.

Actualmente, la formación on-line cada vez encuentra mayor espacio en la Formación Profesional para el Empleo, por lo que veamos a continuación, que particularidades se incluyen en cada una de ellas a la hora de evaluar pruebas prácticas.

## **1. Criterios para la elaboración de prácticas presenciales y en línea**

En formación presencial y en línea, podemos desarrollar pruebas prácticas haciendo uso de la tecnología. Cuando trabajamos en formación on-line, disponemos además de herramientas que facilitan el desarrollo de las pruebas prácticas, limitando las diferencias que surgían con respecto a la formación presencial.

También debemos decir, que con el paso del tiempo y la inclusión del EVA a la enseñanza presencial, las diferencias se acortan cada vez más y con mayor rapidez. Estas herramientas podrían ser:

- **Medios sincrónicos:** El chat y la videconferencias.
- **Medios asincrónicos:** Página web, foro de discusión, correo electrónico, grabaciones, etc. Debemos entender que este tipo de recursos, se encuentran cada vez más, instaurados en el mundo profesional, por lo que suelen ser herramientas comunes a casi cualquier área profesional. La formación asíncrona permite gestionar de forma autónoma el aprendizaje, eligiendo el horario y ritmo de estudio, contando siempre con el apoyo de el/la tutor/a, la interacción con el grupo y los recursos técnicos.

Una gran diferencia, basada principalmente en el uso de herramientas asincrónicas, es que el rol de el/la docente se establece como asesor/a y/o guía del aprendizaje y especialmente como evaluador del mismo.

Habitualmente, el/la docente en formación on-line analiza y valora las ejecuciones para consolidar o reorientar los logros. A medida que la formación en línea avanza, estas diferencias se diluyen en la práctica, ya que los profesionales educativos encuentran formas de acercar los procesos.

Este esfuerzo por minimizar las diferencias, también lo encontramos en la normativa de Certificados de profesionalidad, donde se incluyen, en las modalidades de teleformación, tutorías presenciales obligatorias, recogidas en la Orden ESS1897/2013. La inclusión de los EVA en la formación, ha traído consigo una gran ventaja en lo que a seguimiento del alumnado se refiere, ya que éstos, generan de manera automática informes, registros de calificaciones, seguimientos de actividades, que proporciona al proceso E-A información continua sobre los avances del alumnado y permite reorientar con mayor rapidez dicho proceso.

### **1.1 Elaboración de pruebas prácticas**

Para elaborar pruebas prácticas, será necesario adoptar unos criterios como referentes para determinar la coherencia entre las metas a alcanzar y el grado de adquisición de competencias.

Estas pruebas generalmente se planificarán por procedimientos evidenciando lo aprendido y considerando las distintas dimensiones de la competencia implicadas.

Proponemos a continuación, unos criterios o secuencia, que el/la docente, podría tener en cuenta para realizar esta planificación:

1. Identificar el tipo de prueba que debemos realizar en función de las destrezas y habilidades personales y sociales a evaluar. Es en este momento, debemos seleccionar el tipo de instrumento acorde con la prueba ya que podrá ser observacional (observando la ejecución) o de producto (analizando el resultado o producto que presenta el alumnado). Entendemos que en ambas evidencias, vienen implícitas las habilidades personales y sociales que debemos incluir en los instrumentos que utilicemos para evaluar la prueba práctica.
2. Seleccionar el instrumento acorde con el tipo de prueba práctica que deseamos realizar.
3. Tomar como referente los criterios de evaluación (destrezas y habilidades personales y sociales) y los contenidos asociados, para plantear el/los resultado/s a comprobar que deseamos evaluar en la prueba.
4. Clasificar los resultados de aprendizaje a evaluar según el tipo de evidencia:
  - De destrezas cognitivas: entendido éste en sentido amplio del conocimiento de procesos implicados en las ejecuciones profesionales.
  - De destrezas prácticas: se requiere comprobar cómo se ejecuta un determinado proceso.
  - Habilidades personales y sociales: se requiere comprobar la implicación ética y profesional del alumnado en el desarrollo de la prueba.
5. Analizar los resultados a comprobar, para generar indicadores de logro representativos de la calidad que debe tener la prueba.

Debemos recordar, como ya vimos en la Unidad de Aprendizaje 1, que los instrumentos de evaluación pueden ser utilizados por cualquier implicado/a en el proceso, dependiendo del momento, la finalidad y el objeto de evaluación que nos planteemos. Además, deben atender a los principios de objetividad, fiabilidad y validez como condiciones generales de la evaluación por competencias.

Por esta razón, los indicadores de logro, pueden contener descripciones subjetivas, como adecuadamente, correctamente, de calidad,...ya que en la disección del mismo, las escalas o chek-list, que veremos a continuación, especificarán a qué se refiere el concepto subjetivo.

## **1.2 Instrumentos para evaluar la práctica y criterios de corrección**

Al igual que a la hora de evaluar pruebas teóricas, en la evaluación práctica existen instrumentos que nos facilitan la recogida de información evaluable o evidencias. Principalmente, los instrumentos de evaluación práctica, se basan en una serie de check-list o listado de evidencias que debe cumplir el proceso o resultado que desarrolle el alumnado.

Tipos de instrumentos:

ESCALA DE CALIFICACIÓN Escala de opciones graduadas <sup>13</sup>														
Tipos	Ejemplos	Normas de elaboración												
<p>La escala se representa de forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Numérica</u>: deduciendo el grado de obtención de la conducta u objeto a evaluar</li> <li>• <u>Gráficas</u>: se atribuye una asiduidad, intensidad, cualidad...a la conducta u objeto a evaluar</li> <li>• <u>Descriptivas</u>: Se identifica explícita y objetivamente la conducta u objeto a evaluar</li> </ul>	<p><b>1. Numérica</b> Coloca las herramientas en el espacio de trabajo habilitado</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> <p><b>2. Gráfica</b> Coloca las herramientas en el espacio de trabajo habilitado</p> <table border="1"> <tr> <td>SIEMPRE</td> <td>GENERALMENTE</td> <td>A VECES</td> <td>NUNCA</td> </tr> </table> <p><b>3. Descriptiva</b> Coloca las herramientas en el espacio de trabajo habilitado</p> <table border="1"> <tr> <td>Coloca las 4 herramientas en el espacio de trabajo habilitado</td> <td>Coloca 3 o menos herramientas en el espacio de trabajo habilitado</td> <td>Coloca las herramientas pero en un espacio no habilitado para ello</td> <td>NO coloca las herramientas</td> </tr> </table>	1	2	3	4	SIEMPRE	GENERALMENTE	A VECES	NUNCA	Coloca las 4 herramientas en el espacio de trabajo habilitado	Coloca 3 o menos herramientas en el espacio de trabajo habilitado	Coloca las herramientas pero en un espacio no habilitado para ello	NO coloca las herramientas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasgos observables</li> <li>• Categorías impares</li> <li>• Solo una conducta u objeto a evaluar</li> <li>• El número de opciones debe oscilar entre 3-7</li> </ul>
1	2	3	4											
SIEMPRE	GENERALMENTE	A VECES	NUNCA											
Coloca las 4 herramientas en el espacio de trabajo habilitado	Coloca 3 o menos herramientas en el espacio de trabajo habilitado	Coloca las herramientas pero en un espacio no habilitado para ello	NO coloca las herramientas											

Para procurar objetividad en la evaluación, recomendamos el uso de escalas descriptivas en la evaluación de certificados de profesionalidad. En ellas, identificamos concretamente la conducta u objeto, contextualizando la situación según el indicador a evaluar.

<sup>13</sup> La graduación se establece en función del proceso que debe realizar el alumnado para la ejecución o para la elaboración del producto.

### LISTA DE COTEJO

Es un listado de características y/o cualidades seguidas de juicios tipo: todo/nada, si/no, ausencia/presencia.

Se evalúa de forma absoluta

Ejemplos			Normas de elaboración	
<b>Exposición con recursos didácticos</b>	SI	NO		
1. El recurso cumple con las características técnicas explicadas en el manual	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orden consecutivo de ítems<sup>14</sup> según el proceso o resultado a evaluar</li> <li>• Una casilla por enunciado a evaluar</li> <li>• Contar con el valor positivo o negativo del ítem a evaluar</li> <li>• Pueden mezclarse varios resultados a comprobar realizando un listado de ítems sin disgregar (ejemplo2), ya que el ítem recoge la información completa a evaluar</li> </ul>	
2. La estructura del contenido, que desarrolla el recurso, se corresponde con la desarrollada en la programación		X		
3. El recurso incluye elementos de animación	X			
	SI	NO		
1. Utiliza la comunicación no verbal para ceder la palabra al alumnado	X			
2. El recurso cumple con las características técnicas explicadas en el manual		X		
3. Realiza un cierre de la sesión	X			

Debemos entender, que estas propuestas de instrumentos de valoración, son una forma de representar una misma idea a evaluar. Es decir, lo que las diferencia es la forma en la que el/la docente desea explicitar lo que va a evaluar, sin modificar la esencia de lo evaluado.

<sup>14</sup> Entiéndase por ítem una frase, redacción o descripción que identifica características, cualidades, ... del proceso o resultado a evaluar

En resumen, podríamos identificar los elementos que componen los instrumentos de evaluación práctica en formación profesional para el empleo, como:

### RESULTADOS A COMPROBAR

¿Qué evidencias (acciones, conductas, procesos) queremos evaluar? En su conjunto, los resultados a comprobar componen el “todo” del proceso o resultado que queremos evidenciar, y que el alumnado debe haber aprendido. Es labor de el/la docente generar resultados a comprobar que aúnan los aspectos más relevantes de la profesión. En caso de realizar evaluación continua, deben estar asociados a las capacidades y criterios de evaluación que agrupa la unidad de aprendizaje. En caso de realizar evaluación final, deben estar asociados a las capacidades que agrupa el módulo formativo o unidad formativa.

### INDICADORES DE LOGRO

¿Qué característica o factor debe contener lo evaluado? Dependiendo de la prueba que queramos realizar el/la docente deberá indicar aquellas características profesionales que debe incluir el resultado a comprobar.

### ESCALAS OBJETIVAS

¿Qué mínimo y máximo debe tener la característica expresada en el indicador de logro? Debe describirse, aquellos niveles de perfección que conlleva la práctica de la manera más objetiva y concreta posible, ajustándose a la realidad profesional

RESULTADO A COMPROBAR <sup>15</sup>	INDICADOR DE LOGRO	
	DESCRIPCIÓN	ESCALAS
Utilización de habilidades comunicativas en el desarrollo de la sesión <sup>16</sup>	Desarrolla una eficaz comunicación verbal <sup>17</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza un conjunto de elementos (expresiones faciales y movimiento de extremidades) para acompañar el mensaje verbal</li> <li>• Utiliza un solo tipo de elementos (expresiones faciales o movimiento de extremidades) para acompañar el mensaje verbal</li> <li>• NO utiliza elementos para acompañar el mensaje verbal</li> </ul>

<sup>15</sup> Ejemplo extraído de una prueba práctica de simulación docente

<sup>16</sup> Este resultado a comprobar, puede estar dividido en varios indicadores de logro

<sup>17</sup> Este indicador de logro, puede estar dividido en varias escalas

### Criterios de corrección

Todas las escalas que se identifiquen en el sistema de valoración, deben estar asociadas a factores numéricos que posibiliten una calificación final. El factor numérico, asociado a cada escala, está sujeto a la decisión docente sobre el peso que se le asigna a los indicadores de logro. Por lo tanto, inicialmente, se debe concretar cómo se realizará esta puntuación:

- Una ponderación sobre el 100%: se asigna a cada indicador de logro un porcentaje de importancia, sobre la prueba y éste se reparte entre los máximos de sus escalas.
- Una regla de tres:
  - **Todos los indicadores poseen la misma importancia** y se reparten las mismas puntuaciones a todos los máximos de las escalas. Posteriormente, se realizará una regla de tres en función de la puntuación máxima del instrumento.
  - **No todos los indicadores poseen la misma importancia** y se asignan puntuaciones distintas a cada máximo. Posteriormente, se realizará una regla de tres en función de la puntuación máxima del instrumento.

### **1.3 Evaluación del módulo de prácticas profesionales no laborales**

El seguimiento de las prácticas será revisado por el/la tutor/a, facilitando retroalimentación y asesoramiento. Los/as tutores de las prácticas, facilitarán la inserción del alumnado en el grupo empresarial. Así mismo, facilitará al tutor de empresa, la información relativa a las actividades a realizar durante el tiempo de prácticas y que previamente se ha planificado en el ANEXO VIII.

Para evaluar las actividades a realizar en las prácticas de empresa, será conveniente elaborar un sistema de valoración como veremos en el siguiente apartado.

### **2. Instrucciones para la aplicación de las pruebas: alumnado y docentes**

Una vez seleccionadas las pruebas a evaluar y constituido el instrumento, éste debe ir acompañado de un **sistema de valoración** que contextualice la prueba e informe al docente de las instrucciones para llevar a cabo la misma.

A modo de resumen, estos datos podrían ser:

#### Datos identificativos

- PRÁCTICA Nº
- MF Nº
- UA Nº
- DURACIÓN O FECHA DE ENTREGA POR PARTE DELALUMANDO

### Estructura instrucciones docentes

- DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
- DESCRIPCIÓN DE MEDIOS PARA SU REALIZACIÓN
- PAUTAS DE ACTUACIÓN DEL FORMADOR/A

### Instrumento de valoración

- INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA PRÁCTICA
- INCLUSION DE INFORMACIÓN O ANEXOS NECESARIOS PARA LA PRÁCTICA

En formación profesional para el empleo, aplicando los criterios de objetividad, fiabilidad y validez, y teniendo en cuenta las instrucciones dadas para el/la docente, presentamos una propuesta de sistema de valoración mediante la siguiente plantilla:

SISTEMA DE VALORACION PRUEBA PRÁCTICA <sup>18</sup>			
DATOS IDENTIFICATIVOS			
MF/UF			
UA/S			
DURACIÓN:			
FECHA		NOMBRE ALUMNO/A	
INSTRUCCIONES DOCENTES			
<u>DESCRIPCIÓN:</u>			
<u>MEDIOS PARA SU REALIZACIÓN:</u>			
<u>PAUTAS DE ACTUACIÓN DEL FORMADOR:</u>			
RESULTADOS A COMPROBAR		INDICADORES DE LOGRO	
INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA PRÁCTICA			
RESULTADOS A COMPROBAR	INDICADORES DE LOGRO		VALORACIÓN
	DESCRIPCIÓN	ESCALAS	

<sup>18</sup> Se debe indicar si pertenece a la evaluación continua (E<sub>n</sub>) o a la evaluación final

En lo referente a instrucciones para el alumnado, proponemos a continuación, los datos que consideramos indispensables para guiar el desarrollo de la práctica:

#### Estructura instrucciones alumnado

- PRÁCTICA Nº
- MF Nº
- UA Nº
- DURACIÓN O FECHA DE ENTREGA
- DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA (pautada en función de los resultados a comprobar)
- INCLUSIÓN DE INFORMACIÓN O ANEXOS NECESARIOS

Es recomendable, pautar o secuenciar la información del alumnado para generar una relación directa entre lo que se pretende evaluar y lo que se solicita realizar. Consideramos que en función de la prueba seleccionada, éste documento, podrá no ser necesario.

Por otra parte, debemos anotar, que en caso necesario, el/la docente, previa autorización del alumnado, realice grabaciones de las prácticas de proceso o se fotografíe los momentos relacionados con los resultados evaluables.

Podemos encontrarnos con la situación, en la que una evaluación final conlleve un número de horas superior al establecido en las sesiones diarias o que su proceso conlleve de varios pasos o momentos de espera (como sería la instalación de sistemas de fontanería o la simulación docente de todo el alumnado). En este caso, el desarrollo de las pruebas podrá evidenciarse en varios momentos de la acción formativa según recoge la Orden ESS en su título III, capítulo I artículo 18.

## Resumiendo...

- En la ejecución de certificados de profesionalidad semipresenciales, se incluyen unas prácticas presenciales tutorizadas que se recogen como ANEXO en la orden ESS1897/2013
- Las prácticas promueven los aprendizajes significativos, la comprensión y la construcción de las competencias profesionales.
- La evaluación de pruebas práctica se realiza mediante instrumentos que califican de manera finalo continua.
- Los instrumentos de evaluación práctica analizan procesos de caracter observacional y resultados/productos profesionales.
- Existen diferentes planteamientos para evaluar a modo de check-list, los niveles de obtencion del logro del aumando (escalas y listas de cotejo)
- En la evaluacion de prácticas de empresa, el seguimiento, será revisado por el/la tutor/a facilitando retroalimentación y asesoramiento.

## Unidad de Aprendizaje 4. Evaluación y seguimiento del proceso

### PÁGINA

<b>1. Establecimiento de criterios e indicadores de evaluación</b>	<b>67</b>
<b>2. Aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información. Normas de elaboración y utilización</b>	<b>70</b>
<b>3. Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas</b>	<b>75</b>
<b>4. Plan de seguimiento</b>	<b>78</b>
<b>Resumen</b>	<b>80</b>

### INTRODUCCIÓN

En esta última unidad de aprendizaje del MF 1445-3 revisaremos la evaluación y el seguimiento del proceso formativo en las distintas modalidades de impartición. Comenzaremos hablando de los criterios e indicadores de evaluación, para continuar con la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas necesarias para la recogida de información, aprenderemos sobre sus normas de elaboración y utilización, también veremos cómo realizar informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas. Cerraremos el módulo y esta unidad de aprendizaje con el diseño de un plan de seguimiento.

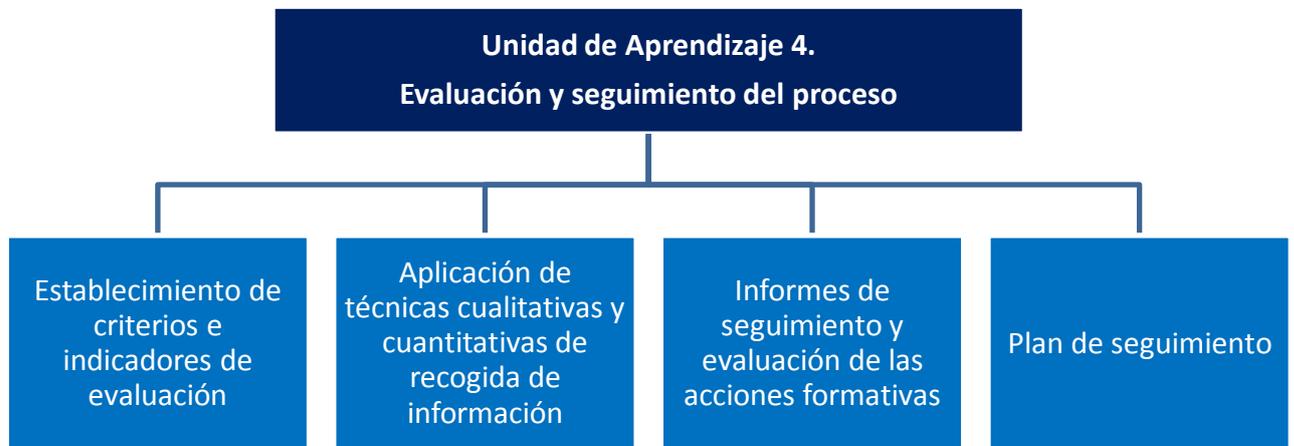
### Objetivos

Analizar la información obtenida durante todo el proceso formativo para modificar aquellos aspectos que mejoren la calidad de la acción formativa

- Identificar indicadores para valorar la eficacia y eficiencia de la acción formativa.
- Elaborar y aplicar instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) sobre los elementos de la acción formativa.
- Realizar el volcado de los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos.
- Analizar y comparar los resultados con los esperados para proponer la continuidad, permanencia o adecuación de la acción formativa.

Efectuar la evaluación de las tareas y actividades presentadas por los alumnos en la modalidad de formación en línea.

- Conocer y dominar los instrumentos de evaluación utilizados en la formación en línea.
- Elaborar informes de seguimiento y de evaluación final de las actividades de formación.



Como ya hemos tratado a lo largo de este módulo formativo, la evaluación es una actividad que tiene como misión recoger información fidedigna sobre el proceso formativo en su conjunto, ayudando así a mejorar el propio proceso y sus elementos: los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos, el/la docente, el alumnado, etcétera. En el sistema de Formación profesional para el empleo, la evaluación ejerce un control sobre la calidad, que verifica si se han alcanzado las metas propuestas.

#### La evaluación es importante para:

- Conceder diplomas y certificados.
- Comprobar y ejecutar medidas de fomento de las políticas de calidad.
- Conocer la rentabilidad de la formación.

Los principios que fundamentan la evaluación del aprendizaje, y que en relación al sistema de Formación Profesional para el Empleo que nos ocupa, se diría que son tres aspectos que a su vez se recogen en la Orden ESS 1897/2013 y ya hemos consensuado en la Unidad de Aprendizaje 1 de este módulo formativo:

- **Objetiva:** La evaluación debe planificarse mediante criterios e indicadores que permitan evaluar sin subjetividad, prejuicios o condicionantes personales o contextuales. De esta manera, la formación que enmarcada en un sistema capaz de evaluar directamente lo observable y garantiza la igualdad en la comprobación de la adquisición de competencias. Es decir, un instrumento de corrección visto por dos personas diferentes deben dar el mismo resultado.
- **Fiable:** Mediante el cumplimiento de este concepto, se pretende que la evaluación mida la consistencia de la prueba, la veraz obtención de los aprendizajes que se desean medir. Por lo tanto, la evaluación debe constatar y dirigirse a aquellas competencias que se plantean certificar y no otras.
- **Valida:** La evaluación, debe comprobar el nivel de complejidad que se solicita, acorde a las competencias que rigen el proceso formativo. Las evidencias son eficaces ya que se recopilan en el momento establecido, ajustados a norma y mediante cauces fidedignos.

Estos términos, enmarcan la evaluación y se conciben como las estrategias pertinentes para ejecutar los procesos de evaluación, dentro del proceso formativo y del sistema de formación profesional para el empleo.

## 1. Establecimiento de criterios e indicadores de evaluación

Para llevar a cabo, la evaluación, es necesario establecer criterios que posteriormente deban ser comprobados mediante la creación e implantación de evidencias o instrumentos.

Los **criterios** son variables que funcionan como parámetros de referencia para elaborar juicios de valor y tomar decisiones.

Los **indicadores** son enunciados que describen señales o manifestaciones que evidencian un logro (competencias, capacidades).

Los indicadores son concreciones de los criterios, por lo que se hace posible su medición; es decir, son los indicios, señales o rasgos observables de un criterio y se expresan en términos de comportamientos o manifestaciones observables. Se formulan por la necesidad de hacer “objetivo” un criterio y por tanto, son susceptibles de ser medidos.

En la anterior unidad, ya incluimos este concepto, relacionándolo con la descripción de resultados a comprobar en las evaluaciones prácticas. En esta unidad, se plantea a nivel genérico en cuanto a evaluación, ya que el sistema de indicadores es aplicable a cualquier tipo de elemento susceptible de ser evaluado. Por tanto, en formación profesional para el empleo, los indicadores se contemplan como aquellos aspectos medibles que, recopilados en las evidencias, acreditan fiabilidad, validez y objetividad al proceso evaluativo. De hecho, como veremos más adelante, son utilizados para elaborar y definir los aspectos evaluables de calidad en las acciones.

A modo de recopilación de lo señalado anteriormente y ampliando este concepto en su uso a todo el sistema evaluativo, diríamos que, los indicadores:

Deben referirse a **una sola conducta**

Deben **describir el desempeño ideal** del estudiante.

Deben estar **contextualizados**. Es decir, deben ser pertinentes a la realidad en la cual desarrollan.

No se deben considerar objetivos que los estudiantes deben obtener como parte de su proceso de aprendizaje (ejemplo: resuelve una ficha de trabajo ), sino como **aspectos a evidenciar de esa tarea**.

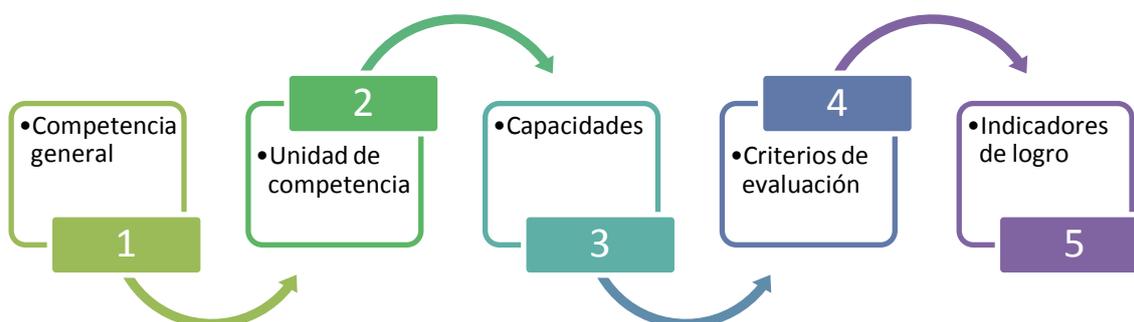
### Criterio:

- Planificar el proceso de aprendizaje y enseñanza con eficiencia y eficacia.

### Indicadores:

- Identifica con precisión las capacidades y actitudes que deben desarrollar sus alumnos en la sesión de aprendizaje.
- Contextualiza los contenidos al redactar los enunciados de capacidades y actitudes que deben desarrollar sus alumnos.
- Propone una secuencia de actividades de aprendizaje y estrategias para desarrollar las capacidades y actitudes seleccionadas.
- Selecciona medios y materiales educativos pertinentes para las actividades de aprendizaje propuestas.
- Dosifica adecuadamente el tiempo de duración de las actividades de aprendizaje.
- Formula con claridad indicadores para evaluar el logro de las capacidades y actitudes seleccionadas.

Atendiendo a la formación profesional para el empleo, su sistema de concreción y lo visto hasta el momento, diríamos que existen cinco niveles de concreción para el desempeño de las competencias profesionales:



- Primer nivel de especificación:  
Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional)<sup>19</sup>. En la Formación profesional para el empleo, podríamos situar este nivel en la **competencia general** que rige el certificado de profesionalidad.
- Segundo nivel de especificación:  
Es la especificación o subdivisión de acciones relacionadas con la competencia y a su vez la agrupación de acciones significativas y afines. En formación profesional para el empleo, podríamos situar este nivel en la **Unidad de competencia**.

<sup>19</sup> <http://incual.mecd.es/la-cualificacion-profesional>

- Tercer nivel de especificación:  
Son acciones y/o procesos asignados a una ocupación que incluyen un conjunto de criterios susceptibles de evidenciar mediante el proceso evaluativo. En formación profesional para el empleo, podríamos situar este nivel en la **capacidad**.
- Cuarto nivel de especificación:  
Actividades que el profesional desarrolla en su práctica profesional y que especifica una contextualización profesional. Expresa los resultados esperados y es la base para diseñar la evaluación. En formación profesional para el empleo, podríamos situar este nivel en los **criterios de evaluación**.
- Quinto nivel de especificación  
Resultado y enunciado evaluativo que demuestra el eficaz desempeño de la persona trabajadora. Expresa las características de los resultados esperados y es la guía para evidenciar la evaluación, procurando asignar a la actividad un grado de competencia adecuada a la profesión. En evaluación este concepto lo podríamos situar en el **indicador de logro**.

Ejemplo de criterio e indicadores para la evaluación de desempeño docente:

<b>Criterio. 1. Enseñar a trabajar en grupos</b>
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone tareas a realizar en pequeños grupos</li> <li>• Las tareas de grupo son adecuadas a la naturaleza de los objetivos de aprendizaje previstos</li> <li>• Las tareas de grupo son adecuadas al nivel de partida de los alumnos</li> <li>• Plantea con claridad las metas que alcanzarán los alumnos</li> <li>• Proporciona datos para que el trabajo en grupos se realice en fases</li> <li>• Orienta sobre el método a seguir en el trabajo en grupos</li> <li>• Las instrucciones para el trabajo son claras y precisas</li> <li>• Los tiempos recomendados son suficientes para que la mayoría de los grupos finalicen la tarea</li> <li>• Los medios dispuestos a los alumnos son adecuados a la tarea propuesta</li> <li>• Durante el trabajo de los grupos el profesor está atento a su desarrollo y asesora adecuadamente cuando es necesario</li> <li>• Al finalizar el trabajo, el profesor comenta los resultados, compara los de los distintos grupos y realiza recapitulaciones</li> <li>• Al finalizar el trabajo propone que los grupos debatan entre sí las conclusiones</li> <li>• Promueve que las conclusiones generales queden reflejadas en un informe, documento o en la pizarra, con el fin de que los alumnos extraigan sus propias ideas</li> </ul>

## 2. Aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información. Normas de elaboración y utilización

Antes de incluir los instrumentos que se utilizan para la recogida de información, debemos identificar los conceptos cualitativo y cuantitativo. Por lo tanto, diremos que una técnica es:

Cualitativa	Cuantitativa
•Cualidades •Características	•Cantidades

- **Cualitativa:** Hace referencia a las cualidades específicas que tiene un objeto o una persona. Se refiere a la calidad de dicho objeto y se usa para describir cómo es el objeto. Por ejemplo: claro, grande o blando.
- **Cuantitativa:** Hace referencia a la cantidad específica asociada a un objeto o persona. Es lo que se puede medir o cuantificar. Por ejemplo: grados, kilómetros o velocidad<sup>20</sup>

Veamos ahora, qué instrumentos se consideran para recopilar información cualitativa y cuantitativa en la evaluación de la acción formativa.

---

<sup>20</sup> <https://diferencias-entre.com/diferencia-entre-cualitativo-y-cuantitativo/>

## HOJA DE REGISTRO

Es un documento que reúne y clasifica información según categorías.

### EJEMPLOS

HOJA DE REGISTRO DATOS CUANTITATIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA PARA ANÁLISIS COMPARATIVOS DE INSERCIÓN	NOMBRE Y CÓDIGO DE LA ACCIÓN FORMATIVA	NOMBRE Y CÓDIGO DE LA ACCIÓN FORMATIVA
Numero participantes iniciales de la acción formativa		
Numero participantes finales de la acción formativa		
Numero participantes insertados a lo largo de la acción formativa		
Numero participantes insertados al finalizar la acción formativa mediante el módulo de prácticas		
Numero participantes no insertados al finalizar la acción formativa		

HOJA DE REGISTRO DATOS CUALITATIVOS SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA		
Nombre de la acción formativa		
Lugar de la acción formativa		
Duración de la acción formativa		
Docente de la acción formativa		
Periodo de ejecución de la acción formativa		

### NORMAS DE ELABORACIÓN

- Se identifican las razones por las que debe hacerse la recogida de información.
- Se identifican los datos necesarios a recopilar

## CUESTIONARIOS

Listado de enunciados sobre los aspectos que interesan en una evaluación y de los que se debe dar opinión en la respuesta.

### NORMAS DE ELABORACIÓN

1. Elaborar instrucciones de cumplimentación acorde a los destinatarios
2. Informar de la finalidad de la recogida de información
3. Elaborar items de diferentes tipologías. De forma genérica, debemos evitar:
  - Items que hagan pensar que sólo existe una respuesta correcta
  - Items generalistas que no identifiquen una idea o concepto de la información a recopilar
  - Items de enunciado negativo
4. Elaborar conclusiones:  
Datos cuantitativos, pasar resultados a una plantilla codificada  
Datos cuantitativos recopilar semejanzas y diferencias en las respuestas y formular conclusiones

Los cuestionarios, dependiendo del objeto de la evaluación, pueden ser aplicados a cualquier participante en la acción formativa.

En un cuestionario, cabe incluir varios tipos de items o escalas:

**Items**, son preguntas directas de carácter cualitativo en las que se expresan ideas u opiniones sobre lo solicitado.

- ¿Consideras incluir en el proceso alguna mejora metodológica? Incluye y justifica tu respuesta
- ¿Qué acciones fuera del centro incluirías en esta acción formativa?
- Si consideras realizar alguna observación sobre la acción formativa incluye aquí tu respuesta.

**Escalas** ya hemos visto anteriormente en el temario, las distintas opciones de escala. En cuanto a la recogida de información mediante cuestionarios, además de las ya vistas, podemos incluir escalas de actitudes. En general, las escalas tienen la ventaja de que nos permiten formular juicios sistemáticos acerca del grado en el que se presenta algún comportamiento o característica relacionado con el desempeño a observar.

Existen algunos tipos:

- **Graduadas**: identificadas con números, palabras o descripciones, creciente o decreciente.
  1. **Numéricas**, la intensidad del rasgo se expresa en una escala numérica. Por ejemplo, Evalúe las siguientes conductas del 1 al 5 (1: nunca, 2: a veces, 3: con frecuencia y 4 siempre)

CONDUCTAS	1	2	3	4
<i>Usa herramientas con precisión</i>				
<i>Previene riesgos</i>				
<i>Cuida el material</i>				

2. **Gráficas**, la intensidad del rasgo se expresa en categorías.

El/la docente coloca adecuadamente en el aula los medios técnicos

SIEMPRE	GENERALMENTE	A VECES	NUNCA
---------	--------------	---------	-------

3. **Descriptivas**, describen el rasgo o criterio a ser observado. Por ejemplo, “describa el nivel de dominio de los siguientes criterios”:

Alumnado	Domina conceptos básicos	Establece relaciones entre elementos	Utiliza técnicas
J. Ramírez	<i>Usa vocabulario fluido en sus exposiciones sobre los conceptos teóricos trabajados</i>	<i>Destaca diferencias y similitudes entre los elementos de la comunicación</i>	<i>Necesita mejorar el uso de técnicas, conoce su desarrollo pero no las practica con dominio</i>

- **Lista de cotejo:** únicamente indica “sí” o “no”, “1” o “0”, dependiendo de la característica a observar se presente o no se presente. A diferencia de las anteriores no se trata de establecer un grado.

	Si	No
<i>Las actitudes en la formación no son importantes para el aprendizaje</i>		
<i>Los conocimientos prácticos son más importantes que los teóricos</i>		

- **Escala de actitudes** Dentro de este tipo de escalas se encuentran:

1. **Likert.** en ellas se presentan distintas frases que pueden expresar juicios positivos o negativos, donde a quien se le aplica, debe responder posicionándose en una de las opciones que representa la escala. Las escalas han de construirse con un número par de opciones (entre 4 y 6). Por ejemplo: Marque su grado de acuerdo o desacuerdo sobre las siguientes afirmaciones:

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
<i>Las actitudes en la formación no son importantes para el aprendizaje</i>				
<i>Los conocimientos prácticos son más importantes que los teóricos</i>				

2. **Osgood o diferencial semántico.** Escalas bipolares de adjetivos antónimos donde el alumnado se posiciona más cerca de un adjetivo que de otro según su respuesta al enunciado.

El/la docente posee como cualidades...

	1	2	3	4	5	
<b>Simpatía</b>						<b>Antipatía</b>
<b>Comprensivo/a</b>						<b>Incomprensivo/a</b>

## HOJA DE SEGUIMIENTO

**Documento personalizado y adaptado a las condiciones y/o características del proceso que se desea recopilar.**

EJEMPLO	NORMAS DE ELABORACIÓN					
HOJA DE SEGUIMIENTO						
Inicio de la acción formativa						
Aspectos distractores de la formación						
Intereses generales del alumnado por la acción formativa						
Roles iniciales del alumnado en el grupo	• • •					
Durante la acción formativa						
Aspectos que se aprecien en el alumnado sobre la implicación en la formación						
Aspectos distractores habituales en la formación						
Al finalizar la acción formativa						
Nivel de satisfacción metodológica del alumnado	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		

- Identificar las fases de las que se compone el proceso.
- Seleccionar los aspectos (cualitativos/cuantitativos) a recopilar en cada fase

## LA ENTREVISTA

**Enunciados sobre aspectos que interesan en una evaluación y de los que se debe dar opinión en la respuesta.**

### TIPOS

- Entrevista individual. La cumplimentación o verbalización de respuestas es de carácter individual. Es utilizada para que descubrir los conocimientos/opiniones/procesos de la persona a la que se le aplica.
- Entrevista grupal. La cumplimentación o verbalización de respuestas es de carácter grupal. Es utilizada para que descubrir los conocimientos/opiniones/procesos del grupo en su conjunto. La recogida de información es compleja, ya que se podrá recopilar todas las respuestas o consensuar una sola respuesta por todo el grupo.

Debemos considerar los instrumentos de recogida de información, como flexibles según los criterios, situaciones, necesidades o planteamientos que se desean recopilar para su análisis.

### 3. Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas

Los informes de seguimiento y evaluación necesarios para el desarrollo de las acciones formativas se desarrollan en el Artículo 14 del Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. ([http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3092](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3092)).

A su vez, tal y como anotamos en la Unida de aprendizaje 1 de este módulo formativo, en la Orden ESS 1897/2013, se concretan documentos que desarrollan la evaluación y evidencian los procesos que se llevan a cabo en el proceso E-A. En este caso, haremos referencia a los anexos VI y VII de dicha orden.

Ambos anexos, vienen encabezados de la siguiente manera:

<b>CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:</b>	<i>Código y Nombre completo del certificado</i>				
<b>DURACIÓN DEL CERTIFICADO:</b>	<i>Nº de horas totales del certificado</i>	<b>FECHAS DE IMPARTICIÓN:</b>	<i>00/00/00-00/00/00 (Fecha de inicio y fin)</i>		
<b>CENTRO DE FORMACIÓN:</b>	<i>Nombre del centro de formación que imparte la formación</i>				
<b>DIRECCIÓN:</b>	<i>Dirección completa del centro</i>	<b>LOCALIDAD:</b>	<i>Del centro</i>	<b>PROVINCIA:</b>	<i>Del centro</i>

- VI Modelo de informe de evaluación individualizado

Se recopilan las calificaciones del alumnado individualmente (una por cada alumno/a). Su estructura se verá modificada en función de la evaluación continua propuesta por el/la formador/a (número de E), y que previamente ha establecido el docente en la planificación de la evaluación (Anexo V).

Nombre y apellidos del alumno		Nombre Apellido 1 Apellido 2				MÓDULOS FORMATIVOS		EVALUACIÓN DURANTE EL PROCESO DE APRENDIZAJE 30% de la calificación final				PRUEBA DE EVALUACIÓN FINAL DEL MÓDULO 70% de la calificación final		CALIFICACIÓN FINAL DEL MÓDULO
Indicar código y denominación		Resultados en las actividades e instrumentos de evaluación				Puntuación media	1ª Convocatoria	2ª Convocatoria	Apto (puntuación final) / NO APTO					
		E1	E2	E3	...									
	UF1	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba			Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba						
	UF2	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba			Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba						
	UF3	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba			Puntuación de la prueba	Puntuación de la prueba						

Utiliza una escala de 0-10

Utiliza una escala 0-10 y una media aritmética.  
Puntuación media=(E1+E2+E3+...)/ nº de pruebas

Utiliza una escala 0-10 Incluye la nota de cada parte (teoría y práctica) de la siguiente forma:  
T% (0-10) +P%(0-10)=Total (0-10)  
Sólo se cumplimentará en la 2ª convocatoria si se ha tenido que realizar

Utiliza una escala 0-10, teniendo en cuenta el peso de cada parte de la evaluación (30% + 70%)  
Puntuación final = (PM\*30%)+(EF\*70%). Anótala, la necesitarás para el acta  
Calificación final = indicar Apto o No apto

• ANEXO VII Modelo de acta de evaluación

Acta del curso donde se especifica si el alumnado certifica el modulo formativo o certificado de profesionalidad. Su estructura se verá modificada en función de la estructura del Certificado de profesionalidad.

Nº	DNI/NIE	APELLIDOS/MOMBRE	MODULO 1 (MF...) <i>Indicar código</i>				MODULO 2 (MF...) <i>En caso de no estar subdividido en UF</i>	MÓDULO FPCT	PROPUESTA CERTIFICADO	PROPUESTA ACREDITACIÓN PARCIAL
			UF1	UF2	UF3	CALIFICACIÓN FINAL				
1	00000000-L	Apellido 1 Apellido 2, Nombre	Apto / No apto	Apto / No apto	Apto / No apto	Apto (suficiente)/ Apto (notable)/ Apto (sobresaliente) /No apto	Apto (suficiente)/ Apto (notable)/ Apto (sobresaliente) /No apto	Apto / No apto / Exento	SI/NO	SI/NO
2										
3										

Ordena a los alumnos alfabéticamente por su primer apellido

Cumplimentar sólo en caso de que el MF se subdivida en UF

Si se superan todas las UF, indicaremos Apto y añadiremos:  
Suficiente (si la media está entre 5 y 6,9)  
Notable (si la media está entre 7 y 8,9)  
Sobresaliente (si la media está entre 9 y 10)

Indicaremos Apto o no apto y añadiremos:  
Suficiente (si la media está entre 5 y 6,9)  
Notable (si la media está entre 7 y 8,9)  
Sobresaliente (si la media está entre 9 y 10)

Solo se cumplimentará en caso de no superar alguna UF, MF o de haberse realizado formación parcial

#### 4. Plan de seguimiento

Como hemos visto, para analizar la acción formativa, debemos seleccionar los criterios de evaluación y sus indicadores. Posteriormente, elaborar los instrumentos para la recogida de información y realizar, con ellos, un seguimiento de la acción formativa. Finalmente, realizaremos un análisis desarrollando estrategias de mejora y refuerzo de la acción formativa.

Habitualmente, el seguimiento de la acción formativa, en las entidades colaboradoras de formación, viene regido por un **sistema de calidad** que permite justificar el correcto desarrollo de la acción y la recogida de información, para valorar la eficacia y eficiencia de la misma. No obstante, existen acciones que realiza el docente de forma continua que favorecen el seguimiento del alumnado y de la acción formativa. Para ello el docente se vale de su contacto y cercanía al alumno, que le sirve para valorar el aprendizaje, el ritmo y la satisfacción.

Este tipo de seguimiento por parte del docente le permiten valorar de forma inmediata su propia práctica y poder realizar ajustes en caso necesario.

Por tanto, el plan de seguimiento es un proceso en el que el/la docente, en colaboración con la empresa colaboradora recopila información sobre el proceso formativo para reconducir la acción formativa y generar propuesta de mejora para futuras acciones.

Los **elementos** que debe contener un plan de seguimiento pueden ser:

Elementos de un plan de seguimiento	
<b>Objeto a evaluar</b>	Debe establecerse qué elementos serán susceptibles de seguimiento. Como vimos en la UA1 estos objetos pueden ser: el/la docente, el alumnado o la acción formativa.
<b>Indicadores y criterios a evaluar</b>	A cada elemento debemos identificarle unos criterios o indicadores de los que deseamos recopilar información, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"><li>○ El/la docente, podemos evaluar su filosofía educativa, los métodos utilizados, las estrategias ejecutadas, la interacción, el nivel de conocimiento,...</li><li>○ El alumnado, podemos evaluar su motivación, progreso en el aprendizaje, expectativas formativas, manejo de herramientas,...</li><li>○ La acción formativa, podemos evaluar los espacios, recursos, objetivos, grado de ejecución sobre la planificación inicial,...</li></ul>
<b>Momentos del seguimiento</b>	Habitualmente, se establecen varios momentos a lo largo del proceso, que posibilitarán una continua reconducción del aprendizaje y que finalmente se podrá cotejar con una recogida de información al final de la acción.
<b>Instrumentos de recogida de información</b>	A cada elemento, debemos atribuirle un instrumento que sea capaz de analizar la información que hemos seleccionado en los indicadores y criterios del apartado anterior. Muchos centros integran en sus protocolos de calidad cuestionarios de satisfacción y/o entrevistas grupales.
<b>Sistema de análisis</b>	Dependiendo del instrumento de recogida de información, extraeremos la información con carácter cualitativo o cuantitativo. En cualquier caso, las propuestas de mejora deberán ser descriptivas para especificar las acciones de reorientación o futuras mejoras a implantar.

El plan de seguimiento, posee como **características**:

- Incluye instrumentos de recogida de información y análisis de los mismos
- Generar mejoras consensuadas por los implicados en el proceso.
- Generar resultados que se utilizan para establecer estrategias de mejora de la calidad formativa en el proceso o para futuras acciones.
- Incidir en los proceso de enseñanza aprendizaje.
- Eficacia y eficiencia. El plan de seguimiento debe cumplir con un proceso mínimo de calidad (**eficiencia**) y con conseguir alcanzar unos objetivos finales (**eficacia**). Por lo tanto, la eficiencia será la característica que rija el seguimiento de la acción formativa para poder conseguir una eficacia en el análisis de los resultados.

En resumen, podríamos decir que el plan de seguimiento es el establecimiento de los elementos a analizar durante el proceso, para realizar in situ o posteriormente, mejoras relacionadas con la calidad en la acción formativa.

## Resumiendo...

- La evaluación es una actividad que tiene como misión recoger información fidedigna sobre el proceso formativo en su conjunto, ayudando así a mejorar el propio proceso y sus elementos
- Los principios que enmarcan la evaluación y se conciben como las estrategias para ejecutar los procesos de evaluación, dentro del proceso formativo y del sistema de formación profesional para el empleo son la objetividad, la fiabilidad y la validez
- Los criterios son variables que funcionan como parámetros de referencia para elaborar juicios de valor y tomar decisiones.
- Los indicadores son enunciados que describen señales o manifestaciones que evidencian un logro (competencias, capacidades).
- Instrumentos para recopilar información cualitativa y cuantitativa de la acción formativa son: la hoja de registro, los cuestionarios, las hojas de seguimiento y las entrevistas.
- Los informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas en certificados de profesionalidad son los anexos vi y vii de la orden es/1897/2013, de 10 de octubre.

## BIBLIOGRAFÍA

- Título: Guía Metodológica Certificados de Profesionalidad. Servicio Navarro de Empleo. Junio 2015
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad
- Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo

## WEBGRAFÍA

<http://www.empleo.gob.es/index.htm> : Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[www.sepe.es](http://www.sepe.es) : Servicio Público de Empleo Estatal

