

Instituto Tecnológico de Sonora
P r e s e n t e.

La que suscribe **Yolanda Elena Lara García**, por medio del presente manifiesto bajo protesta de decir verdad, que soy autor y titular de los derechos de propiedad intelectual tanto morales como patrimoniales, sobre la obra titulada **“Desarrollo de la capacitación en evaluación de competencias a profesores universitarios.”** en lo sucesivo “LA OBRA”, misma que constituye el trabajo de tesis que desarrollé para obtener el grado de Maestro en Educación en esta casa de estudios, y en tal carácter autorizo al Instituto Tecnológico de Sonora, en adelante “EL INSTITUTO”, para que efectúe la divulgación, publicación, comunicación pública, distribución y reproducción, así como la digitalización de la misma, con fines académicos o propios del objeto del Instituto, es decir, sin fines de lucro, por lo que la presente autorización la extiendo de forma gratuita.

Para efectos de lo anterior, EL INSTITUTO deberá reconocer en todo momento mi autoría y otorgarme el crédito correspondiente en todas las actividades mencionadas anteriormente de LA OBRA.

De igual forma, libero de toda responsabilidad a EL INSTITUTO por cualquier demanda o reclamación que se llegase a formular por cualquier persona, física o moral, que se considere con derechos sobre los resultados derivados de la presente autorización, o por cualquier violación a los derechos de autor y propiedad intelectual que cometa el suscrito frente a terceros con motivo de la presente autorización y del contenido mismo de la obra.

Yolanda E. Lara García
Yolanda Elena Lara García
(Nombre y firma del autor)

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

DIRECCIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES



**Diseñar, aplicar y evaluar un curso de
capacitación para docentes universitarios en
evaluación bajo el enfoque por competencias.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN**

PRESENTA

YOLANDA ELENA LARA GARCÍA

CD. OBREGÓN, SONORA

Dedicatoria

A mis papás Abel Lara y Yolanda García por siempre estar a mi lado en cada etapa de mi vida alentándome para siempre tener fe y fuerza en cada uno de los retos que se me van presentando, que Dios los bendiga siempre los amo con todo mi corazón y este logro se los dedico; ya que sin ustedes jamás hubiera podido llegar hasta donde estoy.

A mi hermana Berenysse Lara García por ser mi más fiel admiradora y apoyo, hermana gracias por cada noche que me dedicaste al ir por mí a la maestría, por cada consejo, gracias por tu cariño y sobre todo por tus porras que Dios te bendiga hoy y siempre te amo con todo mi corazón.

A mi hoy esposo Xavier Lara Rodríguez por ser mi apoyo en cada una de las etapas de mi vida, los cuales ahora no son solo mis logros si no los nuestros, te amo.

Agradecimientos

A mis maestras Claudia Selene Tapia Ruelas, Sonia Mortis y Nayat Lucía Amparán Valenzuela, que me han dado la oportunidad de tenerlas a mi lado como las mejores asesoras del mundo mil gracias por su tiempo, comprensión, consejos y sobre todo paciencia de igual manera que Dios las bendiga hoy y siempre.

Gracias a Diana E. Pablos Collantes y Ariana Gaytan por ser unas grandiosas compañeras y amigas durante la trayectoria de mis estudios de maestría lo cual estoy completamente segura de que no hubiera sido lo mismo sin ustedes, gracias por cada sonrisa, cada alegría, cada reto que cumplimos juntas y sobre todo por su cariño las quiero y siempre las llevo en mi corazón.

Índice

	Páginas
Dedicatorias.....	ii
Agradecimientos.....	ii
Resumen.....	vi
Índice de tablas.....	v
Índice.....	iii
Capítulo I: Introducción.....	8
Antecedentes.....	8
Necesidad que fundamenta la propuesta.....	10
Propósito de la propuesta.....	11
Objetivo.....	11
Justificación de la propuesta.....	11
Delimitación.....	12
Capítulo II: Marco Teórico.....	13
Conceptos relacionados con la capacitación.....	13
Proceso Administrativo de la Capacitación.....	14
Planeación.....	17
Organización.....	17
Ejecución.....	20
Evaluación.....	22
Capítulo III Diseño de la propuesta.....	34
Procedimiento para la elaboración de la propuesta.....	34
Diseño del producto final de la propuesta.....	37
Capítulo IV: Análisis de resultados.....	50
Descripción de los resultados.....	50

Análisis de Resultados	54
Capitulo V: Conclusiones y Recomendaciones.	57
Referencias	59
Anexo	62
Apéndice.....	67

Tabla 1. Descripción de las fases del proceso Administrativo de la Capacitación	14
Tabla 2. Ejemplo de descripción de los niveles requeridos para cada criterio	30
Tabla 3. Diseño instruccional ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación.	39
Tabla 4. Criterio de Evaluación del curso ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de evaluación.....	48
Tabla 5. Especificaciones de la prueba para evaluar conocimientos en evaluación.....	49
Tabla 6. Resultados del Examen Diagnóstico y Final.	52

Resumen

El objetivo de esta propuesta consistió en desarrollar la capacitación en evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias para fortalecer sus competencias en esta área. Para el diseño de la capacitación se tuvo como referentes teóricos metodológicos el proceso administrativo de la capacitación de Pinto (1997) y el enfoque por competencias de Tobón (2005).

Participaron ocho docentes del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), el material que se empleó durante el desarrollo del curso fue un formato que contenía la planeación del curso con una duración de cuatro horas, una prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias integrada por diez reactivos para la evaluación diagnóstica y final los cuales podían ubicarse en cuatro niveles de logro: Inicial, Básico, Autónomo y Estratégico, un instrumento de satisfacción del curso conformado por 26 reactivos agrupados en las categorías de evaluación del instructor, material del curso e instalaciones del lugar.

Los pasos que se siguieron para desarrollar la propuesta con base a Pinto (1997) fueron planeación, organización, ejecución y evaluación. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes, en cuanto a la evaluación diagnóstica y final, se puede decir que hubo un incremento en los puntajes obtenidos, pasando de un 46.2 a un 73.7, siendo el ideal 100, con ello se observa que avanzaron del nivel Inicial al nivel Básico, encontrándose que esta diferencia fue de 27.5 puntos, es decir los docentes de tener recepción y comprensión general de la información y contar con un desempeño muy básico y operativo, avanzaron a un nivel más alto, el Básico, lo cual significa que poseen ahora más elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y poseen algunos conceptos básicos.

Por último, los maestros mostraron su satisfacción mediante la encuesta del curso, donde la mayoría de las opiniones se ubicó en las categorías de Excelente y Muy bien en relación al instructor, material didáctico y del lugar donde se llevó a cabo la capacitación.

Capítulo I. Introducción

Antecedentes

En México se requiere elevar la productividad de las empresas, para ello es necesario contar con capital humano que tengan las competencias, la capacitación es uno de los procesos que los trabajadores tienen derecho, por tal motivo es muy importante que el desarrollo de cursos de capacitación cumplan con los requisitos de diseño, implementación y evaluación, los cuales garanticen la consecución de los objetivos para los cuales fueron creados.

Según resultados observados en investigaciones sobre el tema se siguen desarrollando procesos de capacitación que presentan fallas en alguna de sus fases y esto se observa a pesar de existir actualmente referentes teóricos y metodológicos en relación a cómo llevar a cabo la capacitación de manera efectiva, por tal motivo es de suma importancia en los cursos el proceso administrativo de la capacitación los cuales han sido propuestos por distintos autores como Reza (2001), Pinto (1997) o Rodríguez (1991) permitiendo así al capacitador aplicar los cuatro principios básicos de la administración: planear, organizar, ejecutar y evaluar el mismo. Es importante mencionar que cada uno de estos principios son flexibles y permiten al capacitador integrar diseños o evaluaciones de acuerdo a distintos autores.

La capacitación ofrece múltiples beneficios a las personas, entre los cuales se pueden mencionar, mayores conocimientos, habilidades y actitudes, mantiene al ser humano actualizado, beneficiándose con ello, además las empresas ayudan al mejoramiento de su misión y objetivos, al aprovechamiento de sus recursos.

Aguilar (2006) evaluó cursos de capacitación pertenecientes a una institución pública, llevada a cabo en la Asociación Oaxaqueña de Psicología, en la cual se identificó la falta del Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC), elaboración de programas, implementación de instrucciones basadas en métodos tradicionales sin utilizar tecnología de vanguardia y la ausencia de métodos objetivos para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa.

En relación a lo mencionado Villar (2010) evaluó cursos de capacitación tanto presenciales como en línea, ofrecidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de Naciones Unidas (UN OHRM) o por proveedores externos y relacionados con las áreas prioritarias de servicio de capacitación integrado (ITS): liderazgo, gestión, comunicaciones y planificación en New York , en los cuales de acuerdo a su experiencia se detectó la falta de establecimiento de objetivos que fundamenten el diseño de un curso y la falta de diseño de material didáctico que apoye el desarrollo de las actividades durante la capacitación.

Por otro lado Delgado (2010) según su experiencia después de haber evaluado el sistema de capacitación dirigido al área de enfermería, del Seguro Social del Estado de México detectó la falta de implementación de un DNC, la cual permita determinar el tipo de capacitación que se requiere de acuerdo a las necesidades.

También el Instituto Tecnológico de Sonora es pionero en el enfoque por competencias ya que se ocupa del desarrollo continuo de sus trabajadores ofreciendo así cursos de capacitación a sus docentes bajo este enfoque, con la finalidad de garantizar el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, dando como resultado un impacto en la formación integral de los alumnos.

En ITSON se encuentra la Coordinación de Desarrollo Académico (CDA) la cual está conformada por el área de Innovación curricular, Formación integral del alumno, Educación a distancia y Cualificación docente, esta última se encarga de coordinar los programas de Capacitación, algunos de ellos están relacionados con la evaluación de competencias, los cuales se ofrecen a través de la dependencia de CDA, que pertenece a la asociación sindical de esta institución, la cual cada año desarrolla programas de capacitación.

Necesidad que fundamenta la propuesta

En el departamento de Educación se emprenden también acciones encaminadas al desarrollo continuo de los maestros, para identificar las fortalezas y debilidades de su planta docente con el fin de tomar decisiones de mejora, en 2009 se evaluaron a 10 maestros del área por un organismo evaluador denominado VIVEDUC de Chile, el cual evaluó a los maestros la competencia llamada “Evaluación de competencias en estudiantes y profesionales, enfoque desde la educación superior” los resultados de esta evaluación se definieron en cuatro niveles de dominio que eran: nivel I inicial, nivel II básico, nivel III autónomo y nivel IV estratégico, logrando 6 personas un nivel básico y 4 personas el nivel autónomo.

Todo docente de la educación debe contar con las competencias para planear, implementar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje según indica Perrenoud (2004), por tanto los docentes del departamento de Educación deben saber desarrollar el proceso de evaluación de competencias en sus alumnos.

Los resultados de la evaluación reportado por el organismo evaluador VIVEDUC de Chile, indican que es necesario fortalecer la planificación de la evaluación de las competencias acorde con las normas; por lo tanto, es importante desarrollar un curso de capacitación con la finalidad de fortalecer su conocimiento en evaluación.

Propósito de la propuesta

Diseñar, aplicar y evaluar un curso de capacitación para docentes universitarios en evaluación bajo el enfoque por competencias para fortalecer su competencia evaluativa.

Objetivo

Desarrollar la capacitación en evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias para fortalecer sus competencias en esta área.

Justificación de la propuesta

Es importante que los docentes fortalezcan sus conocimientos en cuanto a la evaluación bajo el enfoque por competencias, ya que de acuerdo a Tobón (2005) el saber evaluar beneficiaría a los estudiantes a que desarrollaran actividades que se vinculen con diversos contextos, de ahí la importancia de considerar que los contenidos curriculares se interrelacionen con otras disciplinas, ya que ningún contenido funciona por sí solo, todos en un momento tienen antecedentes y consecuentes. Por esta razón se pretende propiciar un enfoque socio formativo complejo, en el que se plantean problemas que el estudiante debe resolver considerando su contexto, con la posibilidad de transferir las competencias adquiridas a otras situaciones.

Por tal motivo el proceso de evaluación bajo el enfoque por competencias beneficiaría también al docente ya que le daría la oportunidad de recopilar información para la toma de decisiones en cuanto al logro de aprendizaje de los estudiantes; el docente debe de identificar los productos de aprendizaje en los que sea posible evaluar de manera integral el logro de cada alumno, llevándolo así a diseñar una serie de estrategias y procedimientos para el diseño y la aplicación de los instrumentos.

Si por alguna razón no se llevara a cabo este curso de capacitación bajo el enfoque por competencias los docentes seguirían sin dominar el proceso de evaluación lo cual afectaría al

alumno ya que no se le evaluarían sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores que articulados evidencian una tarea académica que se desarrolla en un ámbito real y de acuerdo a Tobón (2005) estas características son fundamentales en el diseño por competencias, y se deberán considerar para diseño de las actividades, el ambiente de aprendizaje y la evaluación.

Delimitaciones

La propuesta abarca desde el diseño instruccional del curso, implementación y la evaluación del aprendizaje y la satisfacción del curso. Al área que está dirigido el curso de capacitación es a los docentes de la Dirección Académica de Ciencias Sociales y Humanidades del Instituto Tecnológico de Sonora.

Capítulo II. Marco Teórico

Conceptos relacionados con Capacitación

Reza (1998) considera a la capacitación como acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar a desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria análisis, síntesis y evaluación de los individuos.

La capacitación constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de una organización debido a que se encarga del proceso de enseñanza-aprendizaje que ayuda a mejorar su desempeño dentro de su área de trabajo. Por otro lado para Pinto (1997) señala que la capacitación es un medio para la planeación de la vida y de trabajo del personal, también lo son el sistema de competencias laborales y el expediente de productividad, ésta se determina del análisis y desarrollo del capital intelectual.

En relación a las definiciones presentadas anteriormente Rodríguez (1991) enuncia la capacitación como un conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

Retomando a los tres autores mencionados, la capacitación es el proceso del desarrollo de actitudes, conocimientos y/o habilidades en las personas para realizar óptimamente sus actividades dentro de su área de trabajo. Por otro lado Reza (2001) y Rodríguez (1991),

consideran que este proceso sólo se realiza para que las personas realicen mejor su trabajo, a diferencia de Pinto (1997), éste dice que también es para la vida de las personas.

Proceso Administrativo de la Capacitación

Puesto que el término administrar y capacitar van encaminados hacia la modificación de la conducta del recurso humano para el logro de los objetivos establecidos, es de suma importancia que el capacitador como responsable del mismo, conozca e implemente las fases de la administración los cuales consisten en: planear, organizar, ejecutar y evaluar. Existen algunas diferencias y semejanzas entre los procesos administrativos que plasman algunos autores como son Reza, Pinto y Estrada, como se puede observar en la tabla. 1 que se muestra a continuación.

Tabla 1. *Descripción de las fases del proceso administrativo de la capacitación.*

Jesús Carlos Reza Trosino (2001)	Roberto Pinto Villatoro (1997)	Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez-Buendía (1991)
1. Planeación	1. Planeación	1. Determinación de necesidades.
a. Determinar necesidades de capacitación	a. Determinación de necesidades de capacitación	a. Identificación y definición de necesidades manifiestas
2. Diseño y producción de programas	b. Objetivos	b. Detección de necesidades encubiertas
a. Diseño del plan general de capacitación	c. Planes y programas	2. Orientación de las actividades
	d. Presupuestos	a. Fijación de objetivos generales

Tabla 1. Descripción de las fases del proceso administrativo de la capacitación (continuación).

Jesús Carlos Reza Trosino (2001)	Roberto Pinto Villatoro (1997)	Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez-Buendía (1991)
b. Programa de capacitación anual (calendarización de eventos, participantes, instructores, responsable operativo, costos, presupuestos).	2. Organización a. Estructuras b. Procedimientos c. Integración de personas d. Integración de recursos materiales	b. Planeación general de capacitación c. Objetivos de los cursos d. Contenidos (temarios) e. Métodos de enseñanza-aprendizaje f. Material g. Modo de evaluación
3. Operación del plan y programas de capacitación a. Promoción, negociación y asistencia técnica.	3. Ejecución a. Control administrativo y presupuestal. b. Coordinación de eventos c. Desarrollo de programas d. Contratación de servicios	3. Organización de los eventos a. Local b. Participantes c. Duración y horarios d. Instructores e. Costos

Tabla 1. *Descripción de las fases del proceso administrativo de la capacitación (continuación.)*

Jesús Carlos Reza Trosino (2001)	Roberto Pinto Villatoro (1997)	Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez-Buendía (1991)
4. Evaluación	4. Evaluación	4. Evaluación
a. Reacción	a. Macro evaluación	a. Aprendizaje
b. Aprendizaje	b. Micro evaluación	b. Reacción
c. Seguimiento	c. Seguimiento	5. Seguimiento
5. Administración y Control	d. Ajuste al sistema.	
a. Apoyo logístico		
b. Administrar presupuestos		
c. Control de bienes materiales y equipos		
d. Control de información		

En el proceso administrativo de la capacitación los autores reconocen y aplican los cuatro principios básicos de la administración: planear, organizar, ejecutar y evaluar, brindando así un panorama claro y sencillo al momento de seguir cualquiera de esos tres procesos.

Planeación.

El planear consiste en decidir con anticipación qué se va a hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién debe hacerlo; implica prever y seleccionar los cursos de acción a seguir en el futuro. En el proceso de administración la planeación es la fase más importante ya que es donde se determina “qué se va a hacer”. Valiéndose de cuatro etapas las cuales se presentarán a continuación Pinto (1997).

Para Pinto (1997) la Determinación de Necesidades de capacitación (DNC) es la parte medular del proceso de capacitación, que permite conocer las necesidades existentes en una empresa a fin de establecer los objetivos y acciones en el plan de capacitación. El DNC es un procedimiento, que parte del análisis de los insumos con los que cuenta la empresa y en particular, en las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que se debe hacer y lo que se hace.

El objetivo de implementar dentro de la empresa el DNC es con la finalidad de conducir a establecer los siguientes puntos: en qué se requiere capacitación para que el personal se desempeñe correctamente en su área de trabajo, qué es lo que requieren los trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo y por último Cuándo y con qué prioridad se necesita.

Después de haber identificado las necesidades de capacitación, se elaboran los objetivos que son los fines a los que se dirige toda actividad, conformando la base de la planeación y dando sentido y orientación a todo el proceso Pinto (1997). Es importante mencionar que los objetivos en capacitación deben fijarse en relación a los objetivos de la organización y en razón de la satisfacción, solución o reducción de los problemas o carencias detectadas en la fase del

DNC. Por último los objetivos deben ser la base y motivo de la capacitación ya que serán la línea que se deberá de seguir durante el desarrollo del mismo. Al determinar las necesidades y los objetivos de la capacitación se pueden elaborar los programas del mismo, los cuales son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo y elementos necesarios para llevar a cabo la capacitación. La elaboración de los programas de capacitación da significado y contenido al plan y parte de los objetivos establecidos de acuerdo a la información arrojada por el DNC. Además pueden orientar los contenidos o temas a desarrollar en el curso de capacitación. En consecuencia la elaboración de programas de capacitación implica la integración de objetivos previamente diseñados, el ordenamiento de contenidos en unidades temáticas, la selección y el diseño de los medios adecuados para la conducción y evaluación del proceso instruccional por tal motivo es importante seleccionar un modelo de diseño instruccional para el diseño de cursos de capacitación

Después de haber empleado las fases del proceso administrativo de la capacitación las cuales consisten en planear, organizar, ejecutar y evaluar, llega el momento de utilizar toda la información arrojada por estas fases para poder desarrollar el diseño instruccional de una manera factible a través de un modelo que facilite la elaboración y desarrollo de la instrucción.

Organización.

En esta parte es donde se establece la estructura organizacional que sustentará la realización de las actividades y el alcance de los objetivos. En ésta se pretende lograr los cambios de conducta determinados en los objetivos y encaminados a reducir o eliminar los problemas y necesidades detectadas en la etapa de la planeación.

En relación a lo mencionado la organización está como un medio en el cual se determinan las funciones, se delimitan responsabilidades, se establecen procedimientos que canalizaran adecuadamente al curso de capacitación. Es importante mencionar que la organización abarca la integración de recursos materiales, financieros y humanos, los cuales deben de trabajar coordinadamente para la consecución de los objetivos. Al querer organizar alguna empresa un curso de capacitación es importante determinar su estructura ya que está determinará el éxito de la misma ya que si los trabajadores conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan con otras estas tendrá como resultado éxito en sus funciones. La estructura implica dependencia organizacional adecuada, autoridad definida, áreas de responsabilidad claras y tramos de control delimitados.

Todo curso de capacitación debe de tener sistemas y procedimientos definidos con la finalidad de cuidar eficiencia, la prontitud y el sentido de oportunidad que deben caracterizar un buen sistema de entrenamiento. Por último es importante mencionar que si los procedimientos y sistemas están bien diseñados pueden agilizar el trabajo o pueden entorpecerlo si están muy centralizados y si no están bien delimitados.

Administrar sistemas de entrenamiento requiere de personas técnicamente preparadas para el desarrollo del curso de capacitación, asignando de manera correcta a las personas de acuerdo a su puesto lo cual es de fundamental importancia el definir todas las posiciones administrativas, realizando las descripciones congruentes de cada puesto e identificar sus requerimientos.

Es importante mencionar que al momento de desarrollar cursos de capacitación no es necesario de hacer grandes inversiones pero si se necesita que se dote de recursos materiales necesarios para su ejecución. Algunas ocasiones pueden existir algunos programas y planes de capacitación bien diseñados y bien conducidos pero si estos mismos no cuentan con el recurso material necesarios se tendrá como resultado una reducción en su efectividad debido a las malas condiciones en la cual se desarrolle.

Por tal motivo al momento de presentar el contenido del curso, puede ser por medio de un objeto de aprendizaje el cual instruye el aprendizaje o enseñanza por medio de la computadora, los cuales pueden ser creados como un recurso de información diseñados por medio del e-Learning, fáciles de localizar, utilizar, almacenar y compartir, por otro lado están los tutoriales los cuales de igual manera apoyan al capacitador para presentar el contenido del curso, los tutoriales están diseñados cuidadosamente, bien organizados y simples de comprender, brindando así información acerca del tema que esté desarrollando el capacitador, los tutoriales pueden ser diseñados en páginas de internet gratuitas las cuales permitan convertir la información en HTML (lenguaje de marcas hipertextuales) este es el formato estándar de las páginas web el cual gracias al internet se ha convertido en uno de los formatos más populares y fáciles de aprender que existen para la elaboración de documentos para web, como lo son los tutoriales.

Ejecución.

La ejecución como la misma palabra lo indica consiste en poner en marcha o implementar el sistema de capacitación a través de la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado tanto interno como externo en la realización del evento así como la

implementación de los instrumentos y formas de comunicación para supervisar que el curso salga como se había planeado, por último es importante mencionar que la ejecución está integrada por cuatro fases las cuales se presentarán a continuación.

Para realmente tener un control administrativo y presupuestal se requiere diseñar formatos y registros del personal que necesitará entrenamiento, listas de verificación, listas de asistencia, instrumentos de evaluación del impacto o reacción, así como registros de movimientos presupuestales, salidas de dinero de la caja chica, control de materiales, equipo didáctico entre otros detalles.

Al momento de coordinar un evento como es un curso de capacitación se puede iniciar con algunos preparativos previos los cuales serian la confirmación de instructores y participantes, la asignación de instructores, grupos, aulas, la asistencia de servicios antes, durante y después de cada curso, como son el ordenamiento de refrigerios, reproducción y distribución de materiales, la preparación de diplomas y en general todas las actividades necesarias para la correcta realización del evento.

Después de haber seleccionado y entrenado a los instructores, el paso a seguir era transcribir guías y materiales didácticos, elaborar apoyos visuales, preparar paquetes didácticos instruccionales y donde el capacitador guiará toda esta información de acuerdo a las necesidades del evento de manera que puedan hacer las adecuaciones necesarias a los manuales de instrucción y así poder redefinir la metodología del proceso instruccional.

En algunas ocasiones al momento de llevar a cabo un curso de capacitación puede que se cuente con todos los servicios pero en algunas ocasiones es necesario de contratarlos ya sea de instituciones capacitadoras como de instructores externos y agentes auxiliares o programas

generales. También se necesita recurrir a la contratación de locales, hoteles, material fílmico, servicios de impresión y en general de apoyos instruccionales que demandan del capacitador ser un conocedor del mercado de proveedores y de cómo validar la calidad de los mismos para optimizar el presupuesto.

Evaluación.

La evaluación sirve para medir y corregir todas las intervenciones para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo alcanzado con lo planeado y comprende en su amplia expresión la medición y valorización del sistema, del proceso instruccional, seguimiento y ponderación de los resultados.

En esta etapa se revisan los aspectos generales del funcionamiento del sistema de capacitación, se hace una evaluación total de la función de capacitación en todos los procesos: legal, administrativo, metodológico y sistémico. Algunos de las valoraciones que se aplican son: el diagnóstico organizacional, el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cálculo de la productividad, el costo-beneficio y la auditoría de capacitación (Pinto, 1997 y Reza, 2001).

De acuerdo al estándar del CONOCER al momento de evaluar la impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal de capacitaciones presenciales, su preparación y evaluación del mismo, la persona que está encargada del desarrollo del curso será competente al momento de demostrar su desempeño, producto y conocimiento del tema impartido.

En cuanto al desempeño debe comprobar la existencia y funcionamiento de los recursos requeridos para la sesión previo a su inicio y de acuerdo con la lista de verificación derivada del diseño del curso.

En relación al producto la persona encargada del mismo será competente al momento de incluir en el plan de sesión los siguientes puntos: la guía de instrucción, objetivos, material didáctico, técnicas de instrucción, Duración, lugar de la instrucción, actividades a desarrollar, el perfil de los participantes y conocimientos y habilidades que se requieran para inicial el curso incluyendo los requerimientos de material humano, material y de apoyo.

Por último es importante que la persona responsable del curso sea competente en relación a la aplicación de técnicas grupales que apoyen los temas y actividades que se estén desarrollando en el mismo motivando a los participantes por medio de dinámicas grupales, sobre todo que se tenga un dominio en el aprendizaje para así poder lograr los objetivos establecidos.

En esta etapa se establecen y aplican herramientas para medir la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, a través del análisis del comportamiento de los participantes, de los facilitadores o instructores, de las condiciones ambientales, de las instalaciones y equipos necesarios, del alcance de objetivos instruccionales, del aprovechamiento del aprendizaje, etc. (Pinto, 1997 y Reza, 2001). Para lo cual se aplican instrumentos para la evaluación del aprendizaje y la medición de la satisfacción de los participantes.

El seguimiento se hace con la finalidad de corregir y ajustar los programas impartidos adecuando instrumentos que faciliten la información como pueden ser por medio de entrevistas, escalas estimativas y otros más, estos tienen como finalidad de mostrar los avances que se han

adquirido en el mejoramiento del trabajo y la reducción de los problemas o atención de las necesidades detectadas.

Esta fase se refiere a las adaptaciones, ajustes y correcciones que debe tener permanentemente todo el sistema de capacitación para que siempre se adapte a la dinámica del sistema organizacional (Pinto, 1997). Es importante mencionar que los ajustes que se realicen son el producto de la revisión periódica que se haga del funcionamiento del sistema aplicando una auditoria funcional.

Resumiendo, la persona que esté encargada de administrar el proceso de capacitación requiere conocer y aplicar las cuatro fases del mismo: planeación, organización, ejecución y evaluación. Al iniciar el proceso de capacitación de debe planear con anticipación lo que se va hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién se encargara de hacerlo. Las actividades que se realizan en esta fase es la implementación del DNC establecimiento de objetivos y la elaboración de planes y programas.

Por otro lado se encuentra la segunda fase del proceso la cual consiste en organizar la estructura formal que se tendrá, las responsabilidades y funciones que deben desempeñar los trabajadores del área de capacitación. Las actividades que se realizan en esta fase son: la estructura, procedimientos, integración de personas y la integración de recursos materiales.

En la fase de la ejecución es donde el responsable del proceso administrativo se encargara de coordinar los esfuerzos y tiempos del personal involucrado para llevar a cabo la realización del evento. Las actividades que se realizan en la fase de ejecución consisten en la contratación de servicios, desarrollo de programas, coordinación del evento y control administrativo y presupuestal.

La evaluación es la última fase del proceso administrativo de la capacitación la cual consiste en llevar a cabo la micro evaluación, macro evaluación, seguimiento, correcciones y ajustes al sistema de capacitación. En resumen se puede observar que para desarrollar el proceso de la capacitación es importante tener un marco de referencia como el que se tomó lo cual esto ayudará a lograr los objetivos.

Diseño Instruccional

El diseño instruccional es el arte y ciencia aplicada de crear un ambiente instruccional y los materiales, claros y efectivos, que ayudarán al alumno a desarrollar la capacidad para lograr ciertas tareas (Broderick, 2001).

Es la ciencia de creación de especificaciones detalladas para el desarrollo, implementación, evaluación, y mantenimiento de situaciones que facilitan el aprendizaje de pequeñas y grandes unidades de contenidos, en diferentes niveles de complejidad (Berger y Kam, 1996).

Para el desarrollo del diseño instruccional es necesario la utilización de modelos que faciliten la elaboración y desarrollo de la instrucción. A continuación se presentan tres de los modelos instruccionales que utilizan sistemas para diseñar la instrucción los cuales son: el modelo de Gagne y Briggs, el modelo de Davis y por último el modelo de Tobón.

Modelo Gagné y Briggs.

Gagné y Briggs (referenciado por Good y Brop, 1995) proponen un modelo basado en el enfoque de sistemas, que consta de 14 pasos los cuales se presentaran a continuación: el *paso 1* consiste en analizar las necesidades, objetivos y prioridades de los cuales consiste en establecer las necesidades, definir prioridades y determinar las implicaciones instruccionales, en cuanto al

paso 2 menciona que se deben analizar los recursos, restricciones y sistemas de distribución alternativos los cuales determinaran el cómo se lograrán los objetivos establecidos a través de las siguientes interrogantes: ¿Qué métodos se saben o se creen que son efectivos?, ¿Qué materiales serán necesarios?, ¿Qué actividades podrán apoyar el aprendizaje de los estudiantes?. Por otro lado el *paso 3*: Determina el alcance y secuencia del curriculum y cursos; dueño del sistema de distribución: los diseñadores diseñan el alcance y el planteamiento de la secuencia de objetivos a los cursos. Estableciendo objetivos de acuerdo al desempeño del aprendiz y esclareciendo los detalles del sistema de distribución que se va a desarrollar. En el *paso 4*: se determina la estructura y secuencia del curso: esto se refiere a que los estudiantes encuentren grupos de materiales instruccionales y actividades de aprendizaje en un orden lógico que facilite el aprendizaje sistemático primero por unidades y luego por objetivos dentro de las unidades.

En el *Paso 5*: se analizan los objetivos del curso: recomendando establecer tres tipos de objetivos los cuales consisten en analizar el procesamiento de la información, clasificación de la tarea y las tareas de aprendizaje. Por otro lado en el *paso 6*: se definen los objetivos de desempeño: en este paso se escriben los objetivos específicos para cada lección; mismos que serán usados para guiar el desarrollo instruccional y los mecanismos de evaluación que valoraran su efectividad. Por otro lado se encuentra el *paso 7*: en la cual se Preparan los planes o módulos de la lección: estos módulos deben ser dirigidos al aprendiz por lo tanto deberán incluir el planteamiento de los objetivos, una lista de los materiales para leer, una guía de actividades a desempeñar, una prueba de autoevaluación e instrucción a cerca de presentar el trabajo completado. Por otro lado está el *paso 8*: en el cual se desarrollan o seleccionan los materiales y medios: los cuales consisten en diseñar o seleccionar los materiales o medios que ayuden a lograr los objetivos establecidos al inicio del curso. Por otro lado está el *paso 9*: en el cual se

evalúa el desempeño del estudiante: en esta etapa implica la preparación de medidas de desempeño para determinar si los estudiantes logran los objetivos. Por último se encuentra el *paso 10*: en el cual se prepara el profesor; de las etapas del 10 al 14 consisten en la aplicación de la evaluación formativa, sumativa, revisión, instalación y difusión en las cuales se aplican diseñadores de sistemas de aprendizaje globales y estas implican diseñar métodos para entrenar a los profesores en el uso del sistema nuevo, llevar a cabo la evaluación formativa por medio de cursos pilotos de evaluación o lecciones individuales en unas cuantas clases para identificar las necesidades de revisión.

Por último, es importante señalar que el encargado del desarrollo del curso debe tomar en cuenta todos los pasos anteriores para así poder adecuarlos o modificarlos según las necesidades que se presenten al momento de determinar las actividades, establecer objetivos y evaluar el curso.

Modelo de Davis.

Por otro lado Davis (1996) propone 5 fases para el diseño del sistema de aprendizaje.

Derivación y elaboración de los objetivos de aprendizaje: El proceso de especificación de los objetivos de aprendizaje implica la selección de lo que se va a enseñar.

Planificación y aplicación de la evaluación: Para realizar la planificación y aplicación de la misma el diseñador deberá basarse en las siguientes preguntas: ¿Cómo sabré si mis alumnos alcanzaron los objetivos del curso?, ¿Cómo puedo saber si se hizo un buen trabajo al arreglar las condiciones de aprendizaje? Y ¿Cómo sabré cuales fueron los procedimientos de instrucción que mejor funcionaron?

Realización de la descripción y análisis de la tarea: la descripción de la tarea se emprende para identificar los pasos que recorre el experto al llevarla a cabo y para el diseño de esta; deberán responderse las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las formas más eficientes que los expertos realizan para comprobar el aprendizaje de los alumnos? Y ¿Qué pasos implica el desempeño de una tarea?

Aplicación de los principios del aprendizaje humano: el instructor debe determinar que quiere enseñar y después considerar el método de enseñanza. Para aplicar estos principios el instructor debe considerar cuidadosamente las siguientes preguntas: ¿Cuántas condiciones deben ser arregladas para que los alumnos aprendan mejor?, ¿Que habilidades perceptivo-motoras se encuentran implícitas en el desempeño de la tarea o el cumplimiento de los objetivos? ¿Cómo se aprende?, ¿Existen principios generales de aprendizaje que pueden aplicarse?, ¿Cómo se aplican?, ¿Cómo puede el maestro arreglar las condiciones para que los alumnos se encuentren motivados para aprender?

Descripción del estado actual del sistema de aprendizaje: cuando el planificar describe el estado actual de un sistema trata de contestar preguntas como esta: ¿Cuáles son las características importantes de un sistema de instrucción en el que tengo que trabajar?, ¿Con qué recursos contaré?, ¿Espacios?, ¿Medios? , ¿Libros?, ¿Cuáles son los límites o limitaciones?, ¿Quiénes son los estudiantes? ¿Cuáles son sus habilidades? ¿Qué necesitan para aprender? Y ¿Qué hacer para aportar algo nuevo al curso?.

Diseño curricular de Tobón.

El diseño instruccional que se elaborará, será bajo el enfoque por competencias de acuerdo a Tobón (2005) el cual menciona que primero se deben determinar los elementos de competencia, ya que a través de ellos se podrá describir el resultado laboral que se pretende que los trabajadores logren en su desempeño a partir de sus contribuciones individuales, teniendo como base determinados componentes normativos.

Una vez enunciados los elementos de la competencia de acuerdo al autor es necesario establecer criterios de desempeño los cuales indiquen los resultados que una persona debe mostrar en el manejo de un elemento de competencia, teniendo como base unos requisitos de calidad, estos criterios permiten determinar si una persona es competente en el manejo de algún determinado elemento de competencia, para describir los criterios de desempeño es importante indicar qué es lo que se tomará en cuenta para evaluarlo.

Una vez enunciados los elementos de la competencia y sus criterios es necesario determinar los niveles de aplicación del elemento de competencia para cada uno de ellos, los cuales según Tobón (2005) constituyen los diferentes escenarios y contextos donde debe lograrse y demostrarse el desempeño, tal como se muestra a continuación.

Tabla 2. *Ejemplo de descripción de los niveles requeridos para cada criterio.*

Niveles	Descripción
I. Inicial	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="492 401 1122 432">-Hay recepción y comprensión de la información.<li data-bbox="492 499 1029 531">-El desempeño es muy básico y operativo.<li data-bbox="492 598 764 630">-Hay baja autonomía.<li data-bbox="492 697 1102 728">- Se tienen nociones sobre el conocer y el hacer.<li data-bbox="492 795 919 827">-Hay motivación frente a la tarea.
II. Básico	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="492 898 1094 930">-Se resuelven problemas sencillos del contexto.<li data-bbox="492 997 1289 1102">-Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia.<li data-bbox="492 1169 980 1201">-Se poseen algunos conceptos básicos.<li data-bbox="492 1268 932 1299">-Realiza las actividades asignadas.

Tabla 2. *Ejemplo de descripción de los niveles requeridos para cada criterio (continuación).*

Niveles	Descripción
III. Autónomo	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="488 401 1463 428">-Hay autonomía en el desempeño. (no se requiere asesoría de otras personas) <li data-bbox="488 499 935 527">-Se gestionan proyectos y recursos. <li data-bbox="488 598 878 625">-Hay argumentación científica. <li data-bbox="488 697 1406 724">-Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios. <li data-bbox="488 795 1032 823">-Se actúa en la realidad con criterio propio.
IV. Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="488 898 1097 926">-Se plantean estrategias de cambio en la realidad. <li data-bbox="488 997 878 1024">-Hay creatividad e innovación. <li data-bbox="488 1096 984 1123">-Hay desempeños intuitivos de calidad. <li data-bbox="488 1194 1049 1222">-Hay altos niveles de impacto en la realidad. <li data-bbox="488 1293 1214 1320">-Hay análisis prospectivo y sistemático de los problemas. <li data-bbox="488 1392 1360 1419">-Se tiene un alto compromiso con el bienestar propio y de los demás.

Por otro lado según el autor se deben describir los saberes esenciales requeridos por cada criterio de desempeño, los cuales requieren de conocimientos y estos deben de ser identificados y descritos de forma clara y concisa, los saberes se dividen en dos, los cuales según el autor se debe identificar el saber conocer: el cual está conformado por información específica e instrumentos cognitivos relacionados con cada uno de los criterios de desempeño, por otro lado se encuentra el saber hacer, el cual es necesario para el desempeño de una determinada actividad o tarea, teniendo como base la utilización de materiales, equipos y diferentes tipos de herramientas, por último se encuentra el saber ser: el cual comprende las actitudes necesarias para tender desempeños idóneos, teniendo como base la autonomía de la persona, sus valores, su autoestima y su proyecto ético de vida. Paralelo a lo mencionado se deben establecer las evidencias requeridas, las cuales según el autor se describirán para cada elemento de competencia, los productos y demostraciones que se requieren para poder determinar la idoneidad con la cual se lleva a cabo el desempeño. Estas, están orientadas por los criterios de desempeño y sus niveles, permitiendo así aprobar y evaluar el grado de competencia de la persona, en resumen, estas pruebas se deben recoger para juzgar la idoneidad con la cual la persona ejecuta el elemento de la competencia. A continuación se presenta un cuadro con toda la información concentrada de acuerdo a lo mencionado

Por último, es importante mencionar que los tres autores plantean diseños instruccionales de mucha utilidad, los cuales permiten al instructor desarrollar el curso de capacitación de manera clara, permitiendo así una organización y cumplimiento de objetivos de manera efectiva.

Fundamentos Psicopedagógicos

La forma como se define el aprendizaje y la forma como se cree que esta ocurre tiene importantes implicaciones para las situaciones en las cuales se desean cambios, las teorías del aprendizaje ofrecen al diseñador de instrucción estrategias y técnicas para facilitar aprendizajes, así como la fundamentación para seleccionarlas inteligentemente, para lograr la correcta selección el diseñador debe de comprender la posición del profesional en educación. Al respecto, las siguientes preguntas son oportunas: ¿Cuáles son las limitaciones? ¿Cuál es el grado de diferencias individuales entre los estudiantes? ¿Cuáles son las formas de solución que serán o no aceptadas tanto por los estudiantes como por aquellos que enseñan con los materiales? El diseñador debe tener la habilidad para diagnosticar y analizar los problemas prácticos del aprendizaje, existen diversas teorías como son el constructivismo, conductismo y cognoscitivo sugerido por varios autores que ayudan para un mejor aprendizaje (Peggy A. Ertmer y Timothy J. Newby 1993).

Los principios psicopedagógicos son esenciales para el logro de los aprendizajes esperados, para la transformación de la práctica docente y para la mejora de la calidad educativa ya que se debe centrar la atención en los estudiantes, tomando en cuenta sus conocimientos previos para que a partir de ellos se puedan generar expectativas sobre su comportamiento en un ambiente de aprendizaje de calidad la cual permitirá desarrollar sus habilidades, por otro lado se deben de planificar estrategias didácticas de aprendizaje colaborativo y evidencias del desempeño , poniendo énfasis en el desarrollo de competencias incorporando temas de relevancia social para que el aprendizaje sea significativo y así será posible relacionar los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto. En la medida que el aprendizaje sea

significativo para los educandos hará posible el desarrollo de la motivación para aprender y la capacidad para construir nuevos aprendizajes.

La interacción entre el docente y el alumno debe de ser motivadora ya que esta facilitara el intercambio de ideas, permitiendo al docente generar situaciones de aprendizaje adecuadas para la construcción de sus competencias, proponiendo actividades orientadas hacia la reflexión, teniendo como resultado la consolidación de las competencias adquiridas por los estudiantes en su vida cotidiana y el desarrollo de nuevas habilidades (Javier García-Calvo 2002).

Por último, las teorías psicológicas del aprendizaje son descripciones de cómo las personas adquieren sus habilidades o conocimientos y están basadas en una serie de supuestos que proponen distintos autores, en la práctica actual, la mayoría de psicólogos, educadores y diseñadores de materiales educativos prefieren combinar principios de diversas teorías, con una perspectiva ecléctica, de acuerdo con sus necesidades específicas.

En virtud de los principios teóricos del conductismo, se sugiere que los materiales basados en este enfoque tengan las características siguientes: el material debe mostrar de manera clara y explícita al inicio los objetivos de aprendizaje, Los objetivos de aprendizaje deben ser conductas observables y estar expresados mediante verbos operativos (Taxonomía de Bloom), La estructura del material ha de ser jerárquica, lineal, ordenada y clara para el estudiante. Cada sección debe tener un objetivo específico explícito y el material debe permitir la repetición de actividades similares para reforzar el aprendizaje, tantas veces como sea necesario, el material debe mostrar estímulos o reforzamientos positivos cada vez que el alumno demuestre que ha logrado el objetivo deseado, y Debe mostrar estímulos o reforzamientos negativos cuando el estudiante no cumpla adecuadamente con los objetivos.

En cuanto al enfoque constructivista, es una alternativa cuya exploración resulta sumamente interesante en el uso de nuevas tecnologías. Sus principios implican que para algunos contenidos es posible que se aprenda más a través de programar computadoras, jugar con ellas o usar materiales multimedia, que con las formas tradicionales de enseñanza: el material debe incluir actividades que favorezcan el aprendizaje por descubrimiento y que sean relevantes para el alumno, deben diseñarse entornos que permitan la interacción de varios participantes, el material debe permitir autonomía, reflexión y toma de decisiones del estudiante, debe evitarse el uso de tutoriales y programas de entrenamiento y es conveniente favorecer la exploración libre del material.

Por último, el enfoque cognitivo probablemente sea el más utilizado como fundamento del diseño de materiales multimedia de instrucción. Sus principios sugieren las siguientes implicaciones para el material: los fundamentos de atención y percepción deben ser las bases del diseño visual y auditivo, el material debe ser interactivo, ha de presentar elementos introductorios que capten la atención del estudiante y deben tener itinerarios pedagógicos flexibles, capaces de ajustarse a las necesidades particulares del alumno.

Capítulo III. Diseño de la propuesta

El presente capítulo aborda el procedimiento que se siguió para la elaboración de la propuesta y el diseño final de la misma, en cuanto a la capacitación está se desarrolló de acuerdo a la propuesta de Pinto (1997) y en cuanto al diseño instruccional se retomaron los referentes teóricos metodológicos de Tobón (2005).

Procedimiento para la elaboración de la propuesta.

Considerando a Pinto (1997) y su propuesta respecto a las cuatro fases del proceso administrativo de la capacitación: Planeación Organización, Ejecución y Evaluación, en la fase 1 de Planeación se retomó información de los resultados de la evaluación de competencias en la norma profesional “Evaluación de competencias en estudiantes y profesionales, enfoque desde la educación superior” aplicada a diez docentes del Departamento de Educación, por un Centro de Evaluación de Competencias de Chile, denominado VIVEDUC, en la que se puede identificar que el método que se aplicó para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación fue con base al desempeño ya que hicieron énfasis en lo que el docente debe de saber hacer en cuanto al proceso de la evaluación (ver anexo 1), lo anterior permitió contar con una aproximación de las necesidades del personal docente del área, en cuanto a evaluación de competencias.

Considerando las necesidades de capacitación detectadas, se llevó a cabo el diseño del curso de capacitación de acuerdo a la metodología sugerida por Tobón, es decir, se retomaron los resultados de la evaluación realizada por VIVEDUC a los diez maestros mencionados anteriormente, con base a ello se construyó la unidad de competencia que se iba a desarrollar en el curso, se describió el criterio de evaluación de la unidad de competencia, las evidencias, su

ponderación y sus respectivos niveles de logro, posteriormente se seleccionaron los contenidos, actividades, tiempo, recursos y materiales del curso. Respecto a los materiales del curso, el diseño instruccional elaborado quedó especificado en un formato del curso con una duración de cuatro horas (Ver tabla 3), una prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias integrada por diez reactivos para la evaluación diagnóstica y final (Anexo 2), además se diseñó un manual del participante (Apéndice 1) y del instructor (Apéndice 2) y la lista de asistencia (Ver apéndice 3).

Respecto a la fase 2 Organización, aquí se gestionó con las autoridades educativas para que facilitaran las instalaciones a fin de que la capacitación se ofreciera a los docentes, la tarea de la organización del evento se compartió entre tres docentes del departamento de Educación, las cuales se hicieron cargo de elaborar los oficios para invitar a los docentes al curso de capacitación, por otro lado las facilitadoras encargadas hicieron cálculos del número de hojas para la impresión del material, de igual manera se encargaron de la impresión y organización del mismo. Las facilitadoras se aseguraron que las carpetas quedaran listas anticipadamente, al igual que las diapositivas que cada una utilizaría como apoyo didáctico. También se solicitó el cañón, el equipo de sonido, la computadora, hojas blancas y lápices, de igual manera las facilitadoras se hicieron cargo del presupuesto en relación a las bebidas y bocadillos.

En cuanto a los recursos materiales se diseñaron los manuales del participante y del instructor, en relación al manual del participante (Ver apéndice 1) contiene los siguientes elementos: título, índice, objetivo general, introducción, desarrollo de temas y subtemas (unidades), conclusión de todo el manual y la bibliografía, y en cuanto al manual del instructor (Ver apéndice 2) contiene los siguientes elementos: título, índice, introducción, la guía de instrucción, la descripción de los requerimientos del lugar donde se impartirá la capacitación, los

requerimientos de entrada para los participantes, la descripción del equipo requerido y sus recomendaciones de uso, sugerencias y recomendaciones para las actividades del proceso de capacitación, el material didáctico de apoyo, instrumentos de evaluación y la bibliografía para el instructor.

En la fase 3 Ejecución, se desarrolló el curso de acuerdo al diseño instruccional, aplicando las técnicas didácticas y de evaluación correspondientes, se pasó la lista de asistencia con la finalidad de recabar información de las personas que asistieron al curso (Ver apéndice 4), se entregaron los diplomas a cada uno de los participantes para otorgarles una evidencia de su asistencia al mismo.

Po último en la fase 4 de Evaluación, se aplicó una micro evaluación al iniciar el curso de capacitación en la cual los participantes realizaron un examen diagnóstico para evaluar sus conocimientos básicos en evaluación (Ver anexo 2); este examen estaba compuesto por 10 preguntas el cual sirvió para tener un parámetro de comparación, ya que se volvió a aplicar el mismo examen al final del curso.

Posteriormente se proporcionó la encuesta de satisfacción a cada uno de los participantes el cual estaba compuesto por 27 preguntas las cuales estaban dirigidas hacia la calidad el instructor, curso y el lugar del mismo con la finalidad de que los participantes emitieran sus opiniones e hicieran comentarios y sugerencias para el mejoramiento del curso de capacitación (Ver apéndice 5).

Diseño del producto final de la propuesta.

En la propuesta se generó un diseño instruccional (Ver tabla 3) el cual como ya se mencionó fue elaborado de acuerdo a Tobón (2005), en él se especificó que la unidad de competencia consistía en *Planear la evaluación de una competencia siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor*, el diseño instruccional estuvo dirigido al personal docente del departamento de educación con una duración de cuatro horas, en el mismo se enunció el criterio de evaluación de la unidad de competencia de la siguiente manera: *Identificar los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.*

Los contenidos que se incluyeron en el diseño son proceso de evaluación, tipos de evaluación y concepto de evaluación de competencias; las estrategias didácticas que se seleccionaron para este diseño instruccional son la expositiva, la técnica de demostración y el método de proyectos; los materiales y recursos empleados fueron principalmente una presentación power point, un cañón, ocho manuales del participante, ocho juegos de exámenes para la evaluación diagnóstica, ocho juegos de exámenes para la evaluación final, diez plumas y ocho juegos del instrumento de satisfacción del curso.

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación.*

Taller				
¿Cómo evaluar una competencia?				
Proceso de Evaluación				
Unidad de Competencia del taller:				
Planear la evaluación de una competencia siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor.				
Dirigido a: Personal docente del Departamento de Educación. Duración: 4 horas.				
Criterio de evaluación de la unidad de competencia:				
Identificar los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.				
Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración	
Bienvenida.	Expositiva	-Presentación Power Point		
Se entregan los manuales del participante.	Técnica de presentación por parejas	- 1 Cañón	20 minutos.	
Se presenta el programa de la sesión.	jas	-8 Manuales del participante.		
- Presentaciones personales.	Técnica del interrogatorio			
-Se realiza el encuadre del taller.				

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
-Competencias del curso	Técnica de la discusión	-8 Juegos de exámenes	20 minutos.
-Contenido.	Aplicación de exámenes	-10 plumas	
- Estrategia Didáctica (Proyectos)			
Se exploraron los conocimientos previos mediante la aplicación de una evaluación diagnóstica.	Expositiva Técnica del debate Técnica de estudio dirigido.		20 minutos.
¿Qué es la evaluación de competencias?	Expositiva		20 minutos.
1.-Los participantes intercambian ideas en relación al tema.	Técnica de estudio dirigido.		
2.- Se presentan 3 definiciones sobre el concepto.			
3.-Los participantes redactan su propia definición tomando en cuenta las definiciones presentadas anteriormente			
Proceso General de Evaluación de Competencias	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta la definición establecida por el Autor Tobón, 2005.	Técnica de estudio dirigido.		
2.-Los participantes intercambian ideas en relación a la definición establecida por Tobón.			

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
Paso 1 ¿Qué Evaluar?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se explica el tema presentando los elementos que debe contener una competencia.	Técnica de demostración		
2.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre cómo se enuncia una competencia.	Método de proyectos		
3.- Los participantes inician su propio proyecto del taller, seleccionando un curso de los que imparten y también seleccionando con cuál competencia van a planear su evaluación.			
4. Revisan la competencia y la enuncian de acuerdo a los elementos que debe tener el enunciado.			
Paso 2 ¿Para qué evaluar?			
1.- Se presenta información relacionada al tema con la finalidad de que el Participante delimite la finalidad de la evaluación.			

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>2.-Los participante describen en el recuadro el para qué Evaluar la competencia seleccionada.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>Paso 3 ¿Con qué criterios?</p> <p>1.-Se presenta a los participantes las pautas para establecer criterios.</p> <p>2.-Se presenta a los participantes un ejemplo de criterios.</p> <p>3.-Los participantes describen en el recuadro los criterios que usarán para evaluar la competencia seleccionada.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>Paso 4 ¿Con qué Evidencias?</p> <p>1.-Se presenta a los participantes información sobre la importancia de las evidencias.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
2.-Los tipos de evidencias.			
3.- Ejemplo sobre las evidencias.			
4.-Los participantes describen en el recuadro las evidencias que consideran les permitirá evaluar cada criterio de evaluación de su competencia.			
Paso 5 ¿Cómo determinar los niveles de aprendizaje?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta la taxonomía de Marzano e intercambian ideas sobre la tabla y se presentan la descripción de los niveles de logro de Tobón.	Técnica de demostración		
	Método de proyectos		
2.- Presenta a los participantes un ejemplo de los niveles de dominio de las competencias para la evaluación.			

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
3.-Se presenta a los participantes los componentes de la matriz de evaluación.	Expositiva Técnica de demostración		20 minutos.
4.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre la matriz de evaluación.	Método de proyectos		
5.-Se solicita a los participantes que describan en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio de evaluación de su competencia seleccionada.			
Paso 6 ¿En qué momentos se Evalúa?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta a los participantes los momentos de la Evaluación.	Técnica de demostración Método de proyectos		
2.- Se presenta a los participantes el proceso de la evaluación.			
3.- Los participantes describirán el momento en que planea realizar la evaluación, qué tipo le corresponde.			

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
Paso 7 ¿Con qué estrategias evaluar?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta a los participantes las estrategias de la evaluación.	Técnica de demostración		
	Método de proyectos		
2.- Se les solicita a los participantes que describan en el recuadro las estrategias pertinentes para recabar información. Se les recuerda seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias.	.		
Paso 8 ¿Cómo Informar?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta a los participantes las características que debe tener informe.	Técnica de demostración		
	Método de proyectos		
2.- Se presenta un ejemplo sobre cómo informar.			
3.- Se solicita a los participantes que describan en el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos.			

Tabla 3. *Diseño Instruccional. ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación (continuación).*

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
Evaluación del curso, Instructor y Lugar. - Se aplica el examen final a los participantes. - Se les solicita a los participantes que contesten la encuesta de satisfacción del curso.	Aplicación de exámenes	-8 Juegos de exámenes -8 juegos de encuesta de satisfacción del curso -8 constancias de asistencia al taller	5 minutos.

Respecto al proceso de evaluación de la unidad de competencia, en la tabla No. 4 se especifica el criterio de evaluación que se construyó, las evidencias, su ponderación y sus respectivos niveles de logro. Como se puede observar se especificó que la evidencia para demostrar el logro de la unidad fue una prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias resuelta, con un valor del 100%, se describieron los niveles de logro de la competencia, esto se realizó considerando a Tobón (2005) quedando cuatro niveles: inicial, básico, autónomo y estratégico. Para ubicar a cada evaluado en un nivel se consideró el porcentaje de aciertos obtenido en la prueba de conocimientos básicos de evaluación, para considerar que un evaluado alcanzó el nivel inicial tendría que obtener igual o menos del 70% de aciertos en la prueba, para el nivel básico entre el 71% y 80% de aciertos en la prueba, para el nivel autónomo entre 81% y 90% de aciertos en la prueba y para el nivel estratégico entre el 91% y 100% de aciertos.

Tabla 4. *Criterio de evaluación del curso ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación.*

Criterios de Evaluación	Evidencia	Ponderación %	Niveles			
			Inicial	Básico	Autónomo	Estratégico
			Igual o menor a 70% Aciertos en la prueba de conocimientos	71% - 80% Aciertos en la prueba de conocimientos	81% - 90 % Aciertos en la prueba de conocimientos	91% - 100% Aciertos en la prueba de conocimientos
Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias resuelta.	100%	Hay recepción y comprensión general de la información y el desempeño es muy básico y operativo.	Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y se poseen algunos conceptos básicos.	Hay argumentación científica, resuelve problemas de diversa índole con los elementos necesarios y se actúa en la realidad con criterio propio.	Hay análisis prospectivo y sistemático de los problemas. Y se tiene alto compromiso con bienestar propio y de demás.

En cuanto a la prueba para evaluar los conocimientos básicos de evaluación de los participantes se diseñó primero una tabla de especificaciones (Ver tabla 5), se incluyó la unidad de competencia, el criterio de evaluación, los temas, importancia relativa de cada uno y el número de reactivo. Es así que este instrumento quedó constituido por diez reactivos y evaluaban tres temas: proceso de evaluación, tipos de evaluación y concepto de evaluación de competencias. A continuación se muestra la tabla de especificaciones.

Tabla 5. *Especificaciones de la prueba para evaluar conocimientos en evaluación.*

Unidad de competencia	Criterio de evaluación	Temas	Importancia relativa	Número de reactivo
Planear la evaluación de una competencia	Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Proceso de evaluación	50%	1, 2, 3, 8, 10
siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor.		Tipos de evaluación	40%	4, 5, 6, 7
		Concepto de evaluación de competencias	10%	9

Con base a la planeación de la prueba descrita en los párrafos anteriores, el diseño final de instrumento quedó de la siguiente manera (Ver Anexo 2) una sección para escribir los datos del participante, lugar y fecha, una segunda sección con las instrucciones y siete preguntas de opción múltiple respecto a los tipos de evaluación, con espacio para justificar la respuesta, la tercera sección contiene tres preguntas abiertas, dos referentes a los pasos del proceso de evaluación y una a la definición del concepto de evaluación de competencias.

Por otro lado el manual del participante es un recurso con el cual el instructor proporciona a los participantes la información, ejemplos, actividades y objetivos divididos en unidades didácticas, y el diseño final quedo de la siguiente manera (Ver. Apéndice 1),En cuanto al manual del instructor este contiene: título, índice, introducción, la guía de instrucción, la descripción de los requerimientos del lugar donde se impartirá la capacitación, los requerimientos de entrada para los participantes, la descripción del equipo requerido y sus recomendaciones de uso, sugerencias y recomendaciones para las actividades del proceso de capacitación, el material didáctico de apoyo, instrumentos de evaluación y la bibliografía para el instructor (Ver Apéndice 2).

Por último, se diseño una encuesta de satisfacción, la cual estaba compuesta por 26 preguntas, éstas recababan información acerca del *instructor* conformado por ocho preguntas, acerca del *curso*, integrado con diez preguntas y respecto al *lugar*, con cinco preguntas, y por último se consideraron tres preguntas con la finalidad de que los participantes emitieran sus opiniones e hicieran comentarios y sugerencias en cuanto a la apreciación general del curso (Ver apéndice 5).

Capítulo 4. Análisis de Resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la aplicación de la propuesta, se describen y analizan los resultados de la evaluación diagnóstica y final, y los resultados que arrojaron las encuestas de satisfacción.

Descripción de los resultados

El objetivo se logró, ya que se desarrolló un curso de capacitación sobre el tema de evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias.

En la tabla No. 6 se presentan los resultados de aprendizaje de los ocho participantes del curso, como se puede observar, primero se incluyen los resultados obtenidos en la evaluación diagnóstica, la cual fue realizada con una prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias en cuanto a las temáticas relacionadas con el proceso, tipos y conceptos de evaluación (Ver anexo No. 2), obteniendo como promedio un 46.2 de 100 esperado y en cuanto a la evaluación final se aplicó la misma prueba, y los participantes obtuvieron como promedio un 73.7 de 100 esperado; considerando que los niveles de logro establecidos para el criterio de evaluación son: Inicial, Básico, Autónomo y Estratégico (Ver Tabla 4) estos promedios se pueden ubicar en el nivel Inicial y en el nivel Básico respectivamente.

Del mismo modo se identificó en qué nivel de dominio del criterio de evaluación *Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación* se encontraba cada participante, en la misma tabla No. 6 se observa que 37.5% (3 participantes) adquirieron un nivel Básico lo cual según los niveles existe recepción y comprensión general de la información y el desempeño es muy básico y operativo. Por otro lado, el 62.5 % (5 participantes) con

calificación de ocho adquiriendo un nivel Inicial, lo cual indica que se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y se poseen algunos conceptos básicos.

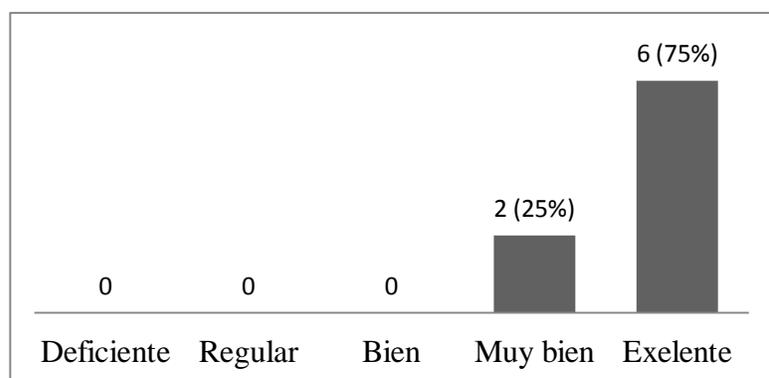
Tabla 6. *Resultados de la evaluación diagnóstica y final.*

Criterios de Evaluación	Sujetos	Porcentaje de respuestas correctas en la prueba de conocimiento	Porcentaje de respuestas correctas en la evaluación final.	Nivel
Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Sujeto 1	60%	80%	Básico
	Sujeto 2	60%	70%	Inicial
	Sujeto 3	40%	80%	Básico
	Sujeto 4	60%	70%	Inicial
	Sujeto 5	40%	70%	Inicial
	Sujeto 6	30%	70%	Inicial
	Sujeto 7	50%	70%	Inicial
	Sujeto 8	30%	80%	Básico
Promedio de calificación en la prueba		46.2%	73.7%	

En relación a la encuesta de satisfacción, se aplicó un instrumento de evaluación (Ver Apéndice 5) con la finalidad de valorar el desempeño del instructor, el material didáctico y las características del evento.

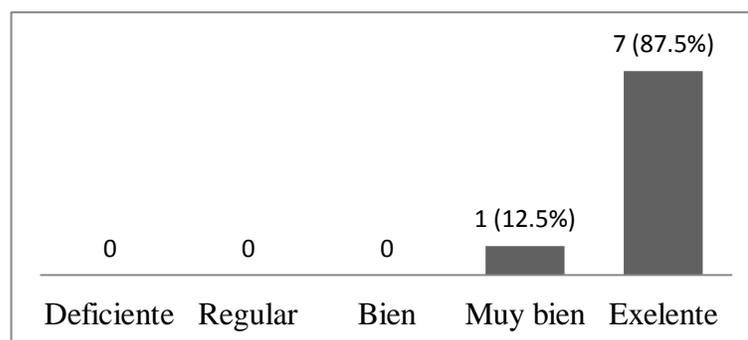
En la evaluación del instructor, se obtuvieron los siguientes resultados el 75% indicaron que el desempeño del instructor fue Excelente y finalmente el 25% indicaron que el desempeño del instructor fue Muy bien (Ver figura 1).

Figura 1. *Resultados de la evaluación del instructor.*



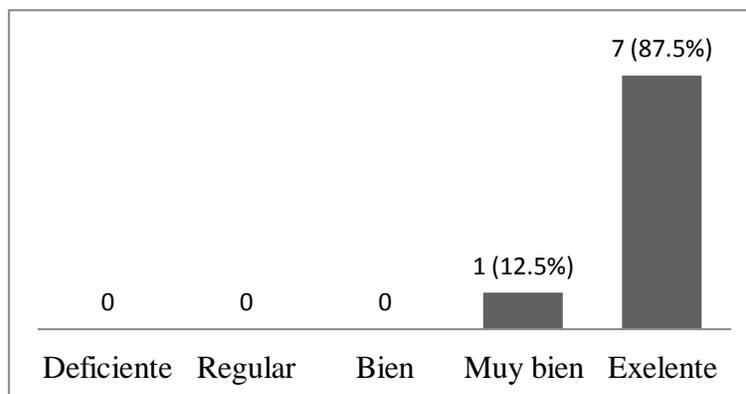
En la figura 2 se presentan los resultados que se adquirieron en relación a la evaluación del material didáctico se obtuvieron los siguientes resultados el 87.5% indicaron que el material didáctico utilizado durante el curso fue Excelente y finalmente el 12.5% indicó que el material utilizado durante el curso fue Muy bien.

Figura 2. *Resultados de la evaluación del material didáctico.*



Por último, en la tercer figura se muestran los resultados adquiridos de la evaluación de las características del evento el 87.5% indicaron que las características del evento fue Excelente y finalmente el 12.5% indicaron que las características del evento fue Muy bien.

Figura 3. *Resultados de la evaluación de las características del evento*



Análisis de Resultados

Realizando un análisis de los promedios obtenidos en la evaluación diagnóstica y final que evaluaba si los docentes identifican los conceptos básicos de evaluación de competencias en una situación evaluativa, se puede decir que hubo un incremento en los puntajes obtenidos, pasando de un 46.2 a un 73.7, siendo el ideal 100, con ello se observa que avanzaron del nivel Inicial al nivel Básico, encontrándose que esta diferencia fue de 27.5 puntos, es decir los docentes de tener recepción y comprensión general de la información y contar con un desempeño muy básico y operativo, avanzaron a un nivel más alto, el Básico, lo cual significa que poseen ahora más elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y poseen algunos conceptos básicos, sin embargo, podían haber avanzado a cualquiera de los dos siguientes niveles, el autónomo y el estratégico.

Los resultados anteriores indican que después del curso se generó una mejora en su desempeño frente a una situación hipotética que demandaba movilizar sus conocimientos en evaluación de competencias, sobre ello se concuerda con Estévez (2002) quien define la habilidad, como la capacidad para utilizar con destreza y control un proceso mental, es decir, la habilidad se adquiere mediante un aprendizaje sistemático y deliberado. Considerando lo que señala esta autora, se puede decir que los maestros al estar practicando con las actividades propuestas durante el curso de manera deliberada, avanzaron en sus conocimientos y en sus habilidades para responder a situaciones de evaluación. Es así que, como señala Tobón (2005) una competencia incluye los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, por tal motivo los docentes fortalecieron la competencia en evaluación.

Por otro lado, como señala Piaget (1991) el sujeto al interactuar más con el objeto de conocimiento logra mayor aprendizaje, en este sentido la propuesta de Tobón (2005) de visualizar estos avances en la competencia por niveles de logro, permitió identificar en qué consistió dicho avance, es decir, los docentes de tener recepción y comprensión general de la información, avanzaron a un nivel más alto, adquiriendo un significado respecto a su dominio, ellos poseían más elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia, como lo señala este autor.

La evaluación es un proceso que debe fortalecerse, por tanto, se debe prestar más atención ya que considerando la definición de competencia, se puede decir que si una persona tiene limitaciones en cuanto los conocimientos básicos de evaluación, es muy probable que no podrá desarrollar un proceso de evaluación con sus estudiantes con un rigor metodológico, este proceso de acuerdo Tobón (2005) implica la recopilación de evidencias y a la realización de un juicio o dictamen de esas evidencias teniendo en cuenta criterios preestablecidos, y también

incluye otorgar una retroalimentación que busque mejorar la idoneidad. Un maestro con deficiencias en este proceso, difícilmente podrá ayudar a sus alumnos en la mejora de su aprendizaje si no cuenta con juicios válidos que respalden sus decisiones.

Por último, los maestros mostraron su satisfacción mediante la encuesta del curso, en relación al desempeño de las instructoras, material didáctico y del lugar donde se llevó a cabo la capacitación, ya que las opiniones emitidas en la encuesta así lo evidencian, en cada uno de las secciones que formaron parte de esta encuesta indican que la mayoría opinó que muy bien y excelente el desempeño de los instructores, el material didáctico y el lugar donde se llevó a cabo la capacitación confirmando así que el curso cumplió con su función y con las expectativas que los participantes esperaban.

En un curso con participantes que están satisfechos con los componentes del mismo contribuirá a contar con un ambiente más propicio para su aprendizaje tal como lo menciona Marzano (1997), las actitudes y las percepciones afectan las habilidades del alumno para aprender. Por ejemplo, si los alumnos ven el aula como un lugar inseguro y desordenado, es probable que aprendan muy poco ahí. De manera similar, si los alumnos tienen actitudes negativas acerca de las tareas en el aula es probable que dediquen poco esfuerzo a esas tareas. Por eso, un elemento clave para la instrucción efectiva es ayudar a los alumnos a que establezcan actitudes y percepciones positivas acerca del aula y acerca del aprendizaje.

Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

El curso implementado sobre la evaluación bajo el enfoque por competencias cumplió con el objetivo establecido el cual consistía en desarrollar un curso de capacitación en evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias, para así fortalecer sus áreas de oportunidad en relación al tema; sin embargo es importante mencionar que un sólo curso para abordar estas temáticas es insuficiente, se sugiere que se considere emprender otras acciones de formación continua, considerando previamente una detección de necesidades.

Se obtuvo como resultado que los maestros están en un nivel *inicial* de acuerdo al criterio de evaluación relacionado con la identificación de los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético, lo anterior significa que los docentes tienen recepción y comprensión general de la información y su desempeño es muy básico y operativo, es por ello que se requiere fortalecer sus conocimientos en cuanto a la evaluación bajo el enfoque por competencias, de esta manera los docentes sabrán como implementar la metodología, la cual les permitirá contar con información del desarrollo de competencias de sus estudiantes y tomar decisiones de mejora bien fundamentadas

De acuerdo a las referencias teóricas y metodológicas revisadas con esta propuesta, es importante que los docentes sean capaces de planear sus evaluaciones teniendo siempre en consideración las siguientes interrogantes ¿Qué evaluar? ¿Para qué evaluar? ¿Con qué criterios? ¿Con qué pruebas? ¿Cómo determinar los niveles de aprendizaje? ¿En qué momentos evaluar? ¿Con qué estrategias? ¿Cómo informar?, respondiendo todas estas interrogantes básicas el maestro estará evaluando con un enfoque por competencias. Lo anterior es muy importante dado que los maestros evaluados están dentro de una institución que su modelo curricular es por competencias, por ello resulta necesario lo que se ha venido señalando en este capítulo, que los

docentes fortalezcan sus métodos de evaluación utilizados, con el fin de optimizar las prácticas evaluativas en un contexto de enseñanza y aprendizaje por competencias.

Por último, reflexionar acerca del rol del docente quien debe perfeccionar no sólo sus prácticas de evaluación, si no, su práctica docente en conjunto y contribuir así al logro de perfil de egreso de sus estudiantes, ver a cada uno, como un sujeto activo, reflexivo, propositivo, analítico, y capaz de construir sus conocimientos en un ambiente escolar armonioso y de respeto, en donde la evaluación forma parte del proceso de enseñanza aprendizaje; por lo tanto el docente actual no se debe limitar solo a evaluar los conocimientos de sus alumnos, sino que debe tomar en cuenta un todo, una evaluación integral, para poder emitir un juicio de valor objetivo.

Referencias

- Aguilar (2006). *La organización y supervisión de eventos de capacitación: implementación y evaluación de un programa de mejora en una institución pública.*¹
- Broderick, C. L. (2001). *What is Instructional Design?*. Recuperado el 9 de marzo del 2007, de: http://www.geocities.com/ok_bcurt/whatisID.htm
- Berger, C. & Kam, R. (1996). *Definitions of Instructional Design. Adapted from "Training and Instructional Design". Applied Research Laboratory, Penn State University.*
Recuperado el 8 de marzo de 2007, de: <http://www.umich.edu/~ed626/define.html>
- Davis, R. (1996). *Diseño de sistemas de aprendizaje un enfoque del mejoramiento de la instrucción.* México: Trillas.
- Estévez (2002). *Enseñar a aprender estrategias cognitivas.* México: Paidós.
- García-Calvo Javier (2002). *Los principios pedagógicos en cursos de actualización docente*
- Peggy A. Ertmer y Timothy J. Newby (1993). *Conductismo, Cognitivismo y Constructivismo: una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción.*
- Robert J. Marzano y Debra J. Pickering (1997). *Dimensiones del aprendizaje, Manual para el maestro (1ra. ed.).* Estados Unidos.
- Jean Piaget (1991) *Seis Estudios de Psicología.* Editions Gonthier. 1964
- Pinto, R. (1997). *Proceso de capacitación (2da. ed.).* México: Diana.
- Rodríguez, M. (1991). *Administración de la capacitación.* México: Mc Graw Hill.

Reza, J. C. (1998). *El ABC del instructor*. México: Panorama.

Reza, J. C. (2001). *Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Colombia.: Ecoe Ediciones Ltda.

Villar (2010). *Un error común en el diseño de cursos*. Recuperado de <http://blog.evoit.com/2010/09/un-error-comun-en-el-diseno-de-cursos/>

Philippe Perrenoud (2004) *10 nuevas competencias para enseñar*. México

Good, T. y Broph, J. (1995). *Diseño instruccional*, (5ta ed.) México: Mc Graw-Hill.

Anexo 1. *Resultados de VIVEDUC*

CONCENTRADO DE RESULTADOS		
No.	NIVEL	PUNTAJE
1	Autónomo	86%
2	Básico	62%
3	Básico	65%
4	Autónomo	67%
5	Autónomo	73%
6	Básico	59%
7	Básico	39%
8	Básico	47%
9	Autónomo	80%
10	Básico	56%

Anexo 2. Prueba para evaluar conocimientos básicos en evaluación.

Nombre _____ Fecha _____ Lugar _____

INSTRUCCIÓN: Analiza el Reporte de resultados de la Prueba ENLACE

(Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares) que se anexa y con base a ello contesta las preguntas seleccionando la letra que consideres tenga la respuesta correcta.

1. ¿Cuál de los pasos de la evaluación de competencias NO se encuentra explícito en el reporte?

- a). Para qué evaluar
- b). Con qué criterios
- c). Cómo reportar resultados

2. ¿En qué parte del reporte se identifica el paso establecer los niveles de logro?

- a). Referentes
- b). Número de aciertos
- c). Resultados de la escuela

3. De acuerdo al reporte ¿en qué parte se encuentran el paso qué evaluar?

- a). Referentes
- b). Número de aciertos
- c). Resultados de la escuela

4. Según el momento ¿qué tipo de evaluación es?

- a) Diagnóstica
- b) Formativa
- b) Sumativa
- c) Ninguna de las anteriores

Justifique su respuesta: _____

5. Según el referente para comparar los resultados de las escuelas ¿qué tipo de evaluación es?

- a) Criterial
- b) Ideográfica/autorreferente
- c) Normativa

Justifique su respuesta: _____

6. Según el referente para comparar los resultados del estudiante ejemplo ¿qué tipo de evaluación es?

- a) Criterial
- b) Normativa
- c) Ideográfica

Justifique su respuesta: _____

7. Según sus agentes ¿qué tipo de evaluación es?

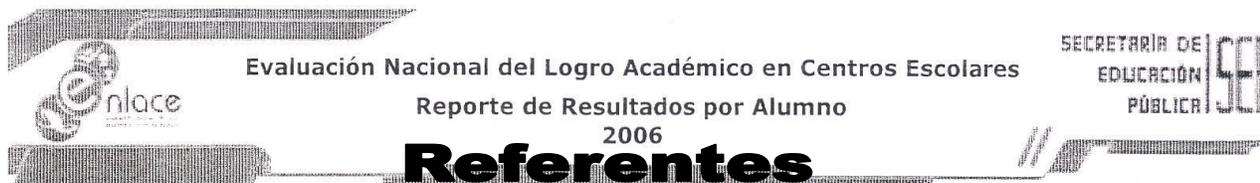
- a) Coevaluación
- b) Autoevaluación
- c) Heteroevaluación

Justifique su respuesta: _____

8. ¿Argumenta cuáles de los pasos de la evaluación No están suficientemente explícitos?

9. Escribe la definición de evaluación de competencia subrayando sus palabras clave.

10. Describe los pasos del proceso de evaluación de competencias.



Datos de la Escuela: Nombre de la Escuela: _____, Localidad: CIUDAD OBREGON, Municipio: CAJEME, Entidad: SONORA, Grado: Quinto Grado

Número de aciertos
Comparación de los resultados del alumno con los alumnos del mismo grupo

Nombre del Alumno : _____
Folio : _____
Turno : _____
Entidad : SONORA

Nombre de la Escuela : _____
Municipio : CAJEME
Localidad : CIUDAD OBREGON

Resultados de la escuela

De acuerdo con el resultado del alumno en **ESPAÑOL**, éste se ubica en el nivel de logro : **ELEMENTAL**
De acuerdo con el resultado del alumno en **MATEMÁTICAS**, éste se ubica en el nivel de logro : **ELEMENTAL**

Nivel de Logro

INSUFICIENTE : No posee los conocimientos y habilidades necesarias para seguir aprendiendo al ritmo adecuado en esta asignatura.
ELEMENTAL : Sólo domina una minoría de los conocimientos y habilidades evaluadas de esta asignatura y grado.
BUENO : Domina la mayoría de los conocimientos y habilidades evaluadas de esta asignatura y grado.
EXCELENTE : Domina todos los conocimientos y habilidades evaluadas de esta asignatura y grado.

Insuficiente Elemental Bueno Excelente

Número de Aciertos

El alumno obtuvo **24** aciertos de **52** preguntas de la asignatura de **ESPAÑOL**.

El alumno obtuvo **36** aciertos de **65** preguntas de la asignatura de **MATEMÁTICAS**.

El método de calificación utilizado para conocer el nivel de logro del alumno, otorga mayor puntaje a los aciertos de las preguntas más difíciles, por lo que existe la posibilidad de que dos alumnos con el mismo número de aciertos tengan diferente nivel de logro.

Comparación de Resultados del Alumno con los Alumnos del Mismo Grupo

El alumno ocupa el lugar **10** de **37** alumnos evaluados en el grupo en **ESPAÑOL**

El alumno ocupa el lugar **12** de **37** alumnos evaluados en el grupo en **MATEMÁTICAS**

Resultados de la Escuela

Porcentaje de alumnos de la escuela en cada nivel de logro:

ASIGNATURA	NIVEL DE LOGRO			
	INSUFICIENTE	ELEMENTAL	BUENO	EXCELENTE
ESPAÑOL	13	71	16	0
MATEMÁTICAS	14	66	18	2

* Porcentaje de alumnos en cada nivel de logro de todas las escuelas del mismo tipo en la entidad.

** Porcentaje de alumnos en cada nivel de logro de todas las escuelas del mismo tipo en el país, estimado con una muestra.

De acuerdo con el resultado global de la escuela, en español y matemáticas, ésta se encuentra en el **decil⁺ número 7** al compararla con los resultados globales de todas las escuelas del mismo tipo en la entidad.

+ **Decil**: es la decima parte de un todo.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA



APRECIADOS SEÑORES PADRES DE FAMILIA:

Como es de su conocimiento, a finales del ciclo escolar 2005-2006 se aplicó en Sonora y en el resto de las entidades federativas de la República Mexicana, la prueba denominada Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE). Se trata de una prueba apegada a los contenidos de los programas de estudio de las asignaturas de Matemáticas y Español de primaria y secundaria, cuyo propósito es coadyuvar a elevar la calidad educativa a través del uso pedagógico de sus resultados. Para consolidarla en beneficio de los alumnos, es muy importante la participación y el esfuerzo conjunto de la familia y la escuela.

Por medio de la presente se les hace entrega de información valiosa sobre los resultados obtenidos por su hijo/a en la prueba de ENLACE.

Esta información no equivale a una calificación, ni pone en duda los resultados que obtuvo en el grado anterior. Constituye un punto de referencia para saber en qué contenidos se requiere trabajar más, con el fin de motivarlo y apoyarlo en la consecución de nuevos y mejores resultados de aprendizaje.

El maestro de su hijo recibirá a través de la escuela un reporte de los resultados de cada uno de los alumnos del grupo escolar, así como recomendaciones concretas para facilitar el aprendizaje y motivar a sus alumnos. Sin embargo, para que estas acciones alcancen mayor éxito es necesario que ustedes padres de familia se acerquen a la escuela y juntos le brinden a su hijo el apoyo que necesita.

Recomendaciones generales

- Acudan a la escuela y platicuen con su maestro sobre lo que su hijo aprenderá a lo largo del ciclo lectivo en cada una de las asignaturas y sobre lo que él y ustedes harán para que su hijo adquiera los conocimientos que aún no domina y mejore sus resultados de aprendizaje.
- De ser posible, disponga en su casa de diccionarios, enciclopedias, libros interesantes para su hijo, etcétera, si en su casa no los posee, en cada escuela existen los libros de las Bibliotecas Escolares y de Aula, los cuales pueden solicitárselos al maestro para leerlos en familia. También pueden acudir a una biblioteca pública.
- De ser necesario, utilicen los libros de texto gratuito para comprender los temas que se le dificulten a su hijo y ayúdelo a entenderlos.

De acuerdo al nivel del logro en los aprendizajes, obtenido por su hijo en el examen, le recomendamos lo siguiente:

Si fue INSUFICIENTE o ELEMENTAL:

- Motívenlo a superarse y convénzanlo de que puede mejorar si se lo propone.
- Asegúrense de obtener en forma escrita las tareas que su maestro le encarga, para que de esta manera ustedes puedan comprender cuál es el propósito de la misma. Dedicúenle más tiempo, para ayudarlo a entender y realizarlas correctamente.
- Conversen todos los días con él para conocer los temas que vio en la escuela y cuales de ellos no entendió bien. De ser posible ayúdenlo a entenderlos.
- Establezcan un tiempo, entre 1 y 2 horas diarias, para que su hijo estudie y realice sus tareas en casa.
- Dispongan de un lugar tranquilo, iluminado, para que su hijo estudie y realice la tarea.

Si fue BUENO:

- Felicitenlo por sus buenos resultados escolares, pero no dejen de motivarlos para superarlos.
- Coméntenle sobre los resultados que obtuvo en la prueba ENLACE y motívenlo a que en varias veces vaya resolviendo, con su compañía, aquellas preguntas que contestó incorrectamente. Apóyenlo a entender lo que debe hacer y ayúdenlo a reflexionar sobre el tema, pero usted no las resuelva.
- Solicitenle que les comente sobre los temas escolares que más le interesan y aquellos que se le dificultan, ayúdenle a entenderlos mediante ejemplos, problemas aplicables a la vida diaria o mediante la consulta de alguna fuente de información confiable.

Si fue EXCELENTE:

- Felicitenlo por sus excelentes resultados escolares, pero no dejen de motivarlo para superarlos.
- Continúen dedicándole tiempo y apoyo en la resolución de las tareas.
- Pongan a prueba sus conocimientos y habilidades y reconozcan sus logros.

Además de lo anterior, se les sugiere que en:

Español: Lean a su hijo con frecuencia, motívenlo para que él también lea y comenten entre los miembros de su familia lo que cada uno haya comprendido e interpretado del texto. Es posible leer varias veces el libro, en silencio, en voz alta o entre varios miembros de la familia. Procuren que los momentos de lectura sean agradables y una oportunidad de encuentro y acercamiento para la familia. En la escuela de sus hijos hay libros que pueden prestarles. ¡Solicitenlos!

Matemáticas: Hagan participe a su hijo de aquellas situaciones que se le presenten a diario, en donde es necesario utilizar conocimientos matemáticos, por ejemplo, cuando va al mercado, cuando tiene que sacar cálculos para pintar o levantar una pared. Esto le permitirá a su hijo reafirmar sus conocimientos y lo motivará a seguir aprendiendo con gusto.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.

LIC. ARNOLDO SOTO SOTO
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Taller:
¿Cómo evaluar una competencia?
Proceso de Evaluación.

Manual del participante



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

Cd. Obregón Sonora, Agosto de 2010.

Índice

Introducción

Unidad de competencias del curso

Elementos de competencias

¿Qué es la evaluación de competencia?

Definición de Tobón

Definición de SENAI

Definición de CONOCER de México

Ejercicio

Proceso General de Evaluación de Competencias

PASO 1 ¿QUÉ EVALUAR?

Lecturas sobre los elementos de la competencia

Ejemplo de competencia

Ejercicio

PASO 2 ¿PARA QUE EVALUAR?

Lectura “Evaluar la competencia de emprendimiento”

Ejercicio

PASO 3 ¿CON QUE CRITERIOS?

Lectura “Pautas para establecer criterios”

Ejemplo de criterios en la competencia de rendimiento

Ejercicio

PASO 4 ¿CON QUE EVIDENCIAS?

Lectura “¿Por qué son valiosas las evidencias?”

Lectura “Tipos de evidencias”

Ejemplo de evidencias

Ejercicio

PASO 5 ¿CÓMO DETERMINAR EL NIVEL DE APRENDIZAJE?

Lectura “Taxonomía de marzano”

Lectura “Componentes de las matrices de evaluación”

Ejemplo de Matriz para un criterio

Ejercicio

PASO 6 ¿EN QUE MOMENTOS SE EVALUA?

Lectura “Momentos de la evaluación”

Lectura “Proceso de Evaluación”

Ejercicio

PASO 7 ¿CON QUÉ ESTRATEGIAS EVALUA?

Lectura “Estrategias de Evaluación”

Ejercicio

PASO 8 ¿CÓMO INFORMAR?

Lectura “Nivel de aprendizaje, logros y aspectos a mejorar”

Ejemplo de informe

Ejercicio

Evaluación

Conclusión

Bibliografía

Introducción

El presente manual permitirá al participante comprender el proceso de evaluación de competencias; en el cual los temas se desarrollarán por medio de la estrategia didáctica basado en proyectos, la cual consiste en evidenciar todo el conocimiento adquirido durante el desarrollo del curso, con la finalidad de adquirir todas las herramientas necesarias las cuales le permitan diseñar instrumentos de evaluación en su área de trabajo de manera correcta.

Esperamos que el desarrollo del manual cumpla con sus expectativas y sea atractivo, pero sobre todo que logre cumplirse el objetivo establecido.

Unidad de Competencia del curso:

“Planear la evaluación de una competencia de individuos, siguiendo una metodología para tomar decisiones de mejora respecto a su nivel de logro.”

Elemento de competencia: Identificar los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.

A continuación se presentan los criterios de evaluación, evidencias y niveles, así como su respectiva ponderación, es importante para que usted conozca cómo será evaluado.

Criterios de Evaluación	Evidencia	Ponderación %	Niveles			
			Inicial	Básico	Intermedio	Avanzado
Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Prueba resuelta.	100%	Carece de dominio sobre los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.	Tiene conocimiento sobre los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.	Maneja e identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.	Domina los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.

¿Qué es la Evaluación de Competencias?

Instrucción: Los participantes analizarán definiciones de evaluación de competencias. Con base a ello generarán su propio concepto de evaluación de competencias.

Definición 1. Tobón la define como el PROCESO mediante el cual se busca determinar el nivel de dominio de una competencia con base en CRITERIOS consensuados y EVIDENCIAS para establecer los logros y los aspectos a mejorar, buscando que la persona tenga el reto del mejoramiento continuo, a través de la METACOGNICIÓN.

Definición 2. SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial) la define como un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido.

Definición 3. CONOCER de México (2) ha definido la evaluación de competencias como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Ejercicio: Escriba en el recuadro su propia definición del proceso de evaluación de competencias.

Proceso General de Evaluación de Competencias.

En esta sección se describen los pasos del proceso de evaluación retomado de Tobón (2008) y con ello lo que una persona en su rol de evaluador debe de hacer. Antes de iniciar tenga a la mano la competencia con la cual pueda diseñar su propio plan de evaluación.

PASO 1: ¿Qué Evaluar?

Instrucción: A continuación se describe el paso uno del proceso de evaluación. Analice el texto que se le facilita y al final realice el ejercicio en el que debe redactar la competencia para iniciar con el diseño de su plan de evaluación.

ELEMENTO DE LA COMPETENCIA. Tobón, 2005

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad
Se hace con un verbo de acción. Indica una habilidad procedimental	Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción.	Propósitos de la acción.	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
-Se sugiere un sólo verbo. -Los verbos deben reflejar acciones observables. -Se sugiere un verbo en infinitivo, aunque puede estar en presente.	El ámbito sobre el cual recae la acción debe ser identificable y comprensible por quien lea la competencia.	-Puede haber una o varias finalidades. -Se sugiere que las finalidades sean generales.	Debe evitarse la descripción detallada de criterios de calidad porque eso se hace cuando se describa la competencia.

Ejemplo de la descripción de una competencia.

Verbo de desempeño (Habilidad procedimental)	Objeto	Finalidad	Condición de calidad
Planear	Un proyecto productivo o social	-Para satisfacer una determinada necesidad de la comunidad. -Para obtener ingresos económicos.	-Con base en unas determinadas normas de redacción. -Siguiendo criterios de estructura establecidos en el área.
La competencia se describiría entonces así: Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos por ello, con base en unas determinadas normas de redacción, siguiendo los criterios establecidos en el área respecto a sus componentes y haciendo énfasis en su viabilidad.			

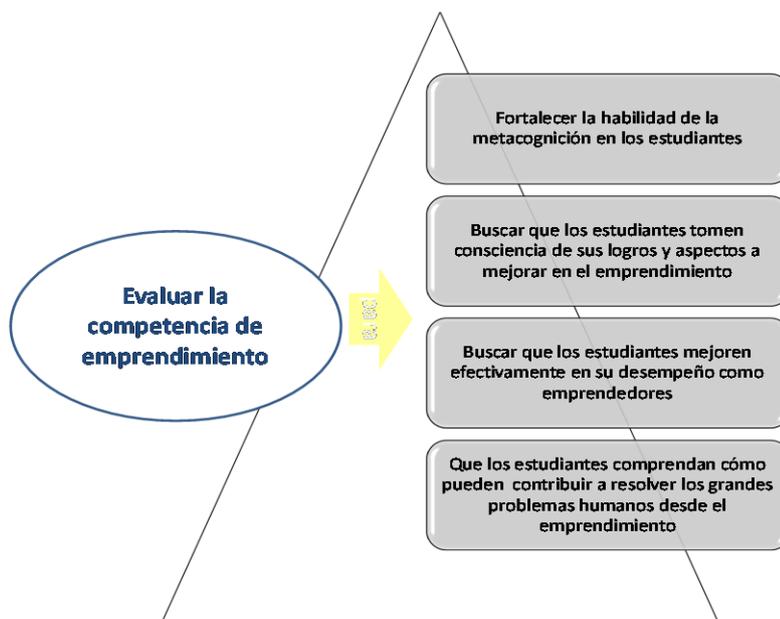
Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro la competencia para su plan de evaluación. Recuerde que debe incluir verbo, objeto, condición de calidad y finalidad.

Después revise su enunciado de competencia identificando el nivel en que se ubica según los niveles de logro del criterio de evaluación que le corresponde.

¿Qué Evaluar?

Instrucción: Analice la información que abajo se describe, con base a ello determine para qué evaluar la competencia seleccionada para diseñar el plan de evaluación.

PASO 2: ¿Para qué Evaluar?



Ejemplo retomado de Tobón (2005)

Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro el para qué evaluar la competencia seleccionada.

¿Para qué evaluar?

Instrucción: A continuación se describen las pautas para establecer los criterios de evaluación de una competencia, por favor analícelas y con base a ello describa los criterios que usará en su propio caso de evaluación.

PASO 3: ¿Con qué criterios?

Pautas para establecer los criterios

Saberes	Los criterios deben abordar los diferentes saberes de la competencia en lo posible
Comparación	Los criterios deben comparar un qué con una condición de referencia
Claridad	Los criterios deben ser fácilmente comprensibles y claros
Pertinencia	Los criterios deben ser pertinentes al desempeño profesional idóneo

Ejemplo de **criterios** en la competencia de emprendimiento

1.1 Tiene retos personales en campo del emprendimiento, los cuales son coherentes con sus valores, las oportunidades del medio y su proyecto ético de vida.

1.2 Argumenta de forma clara, coherente y pertinente su idea de proyecto, y sabe ofrecerlo a las personas y organizaciones a través de una estrategia pertinente.

1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.

Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro los criterios que usará para evaluar la competencia seleccionada.

¿Con qué Criterios?

Instrucción: A continuación se describen algunas características de las evidencias, sus tipos y se proporcionan ejemplos de evidencias que se pueden usar para evaluar los criterios de evaluación determinados en el paso tres. Por favor analícelos y con base a ello determine las evidencias que usted considera permite evaluar su competencia.

PASO 4: ¿Con qué Evidencias?

Evidencias

¿Por qué son valiosas?

1. Son pruebas que presentan los estudiantes para demostrar sus competencias
2. Permiten valorar los criterios
3. Permiten organizar el proceso de aprendizaje
4. Dan claridad a los estudiantes frente a cómo deben demostrar su aprendizaje
5. Permiten documentar el aprendizaje de los estudiantes a través de un portafolio

Ejemplo retomado de Tobón (2005)

Tipos de evidencias

Tipo	Ejemplos
Evidencia de CONOCIMIENTO	-Pruebas escritas abiertas -Pruebas escritas cerradas -Pruebas orales -Ensayos
Evidencias de HACER	-Audios y videos -Testimonios -Registro de observaciones
Evidencias del SER	-Registro de actitudes -Pruebas de actitudes -Autovaloración -Sociodramas
Evidencias de PRODUCTO	-Documentos de productos -Proyectos -Informes finales -Objetos -Creaciones -Servicios prestados

Ejemplo de evidencias en la competencia de emprendimiento

Criterios	Evidencias	Ponderación
1.1 Tiene retos personales en campo del emprendimiento, los cuales son coherentes con sus valores, las oportunidades del medio y su proyecto ético de vida.	Informe de planeación del proyecto ético de vida	10%
1.2 Argumenta de forma clara y coherente su idea de proyecto, y sabe ofrecerlo a las personas y organizaciones a través de una estrategia pertinente.	Registro del proceso de argumentación oral en público	10%
1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.	Informe de un proyecto de emprendimiento	40%

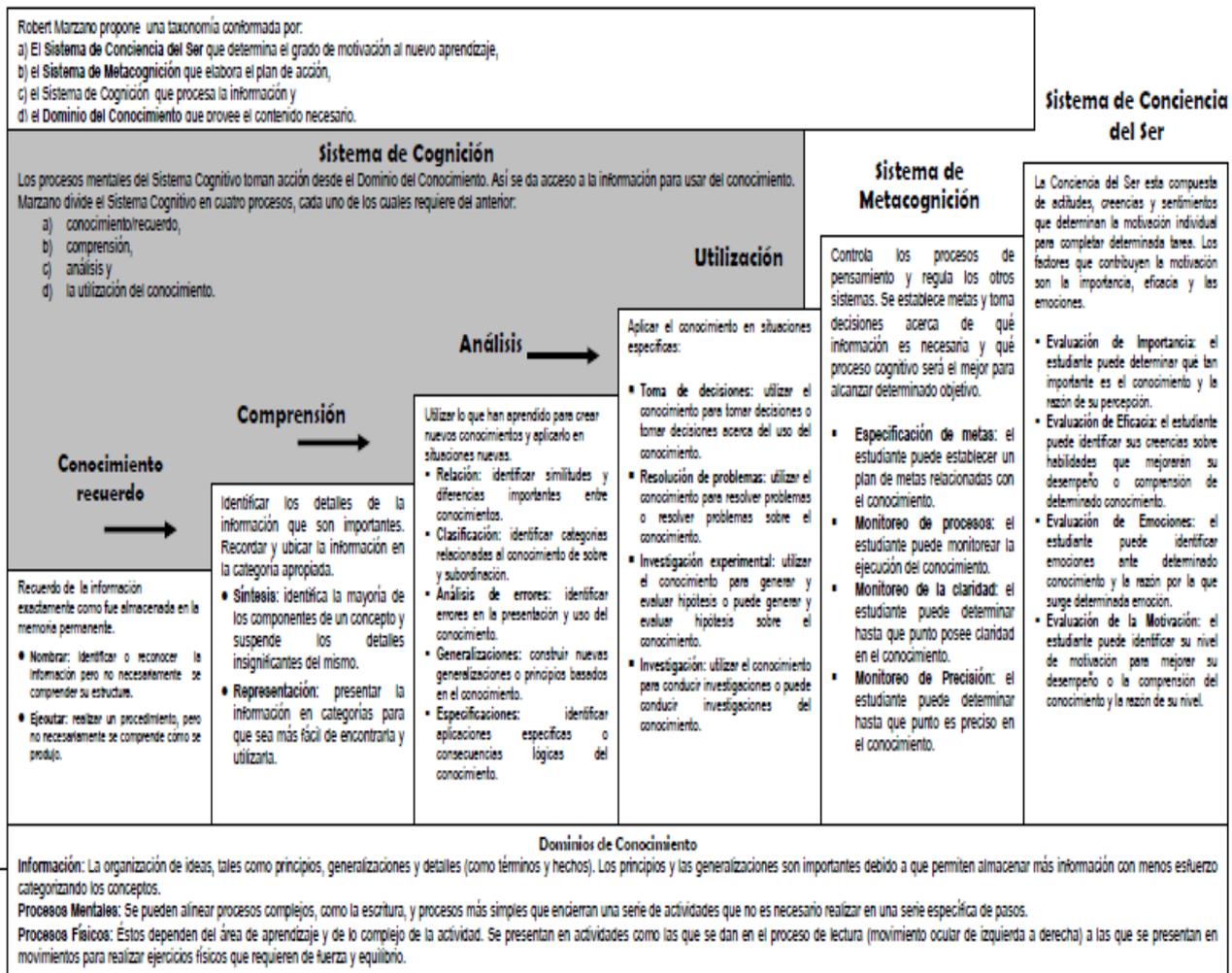
Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro las evidencias que usted considera permite evaluar cada criterio de evaluación de su competencia.

¿Con qué Evidencias?

Instrucción: A continuación se describen algunas características de los niveles de logro de una competencia y cómo se incorporan en una matriz de evaluación de la cual se presenta un ejemplo. Determine los niveles de logro en su caso de evaluación, como verá se retoman de los criterios de evaluación.

PASO 5: ¿Cómo determinar el nivel de Aprendizaje?

TAXONOMÍA DE MARZANO¹



NIVELES DE DOMINIO DE LAS COMPETENCIAS PARA LA EVALUACIÓN	
PRE - FORMAL	Se tienen los procesos cognitivos básicos de atención y recepción. Hay algunos saberes previos muy globales.
RECEPTIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Hay recepción y comprensión general de la información. -El desempeño es muy operativo. -Se tienen nociones sobre el conocer y el hacer. -En ocasiones hay motivación frente a las tareas. -Hay baja autonomía.
RESOLUTIVO BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> -Se resuelven problemas sencillos del contexto. -Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia. -Se poseen algunos conceptos básicos. -Realiza las actividades asignadas. -La motivación es más continua frente a las actividades y problemas.
AUTÓNOMO	<ul style="list-style-type: none"> -Hay autonomía en el desempeño (no se requiere de asesoría de otras personas o de supervisión constante). -Hay personalización de las actividades. -Se gestionan proyectos y recursos. -Hay argumentación científica. -Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios. -Se actúa en la realidad con criterio propio.
ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> -Se plantean estrategias de cambio en la realidad. -Hay creatividad e innovación. -Hay desempeños intuitivos de calidad. -Hay altos niveles de impacto en la realidad. -Hay análisis prospectivo y sistémico de los problemas. -Se tiene un alto compromiso con el bienestar propio y de los demás.

Tobón (2010)
www.cife.ws

Componentes de las Matrices de evaluación

Componente	Descripción
1. Competencia	Es la competencia a evaluar
2. Criterios	Son los criterios que se tendrán en cuenta en el proceso
3. Evidencias	Son las pruebas a tener en cuenta
4. Niveles de logro	Dan cuenta de niveles de aprendizaje por criterio
5. Puntos o porcentaje	Indican la cuantificación de cada criterio y de cada nivel de logro

EJEMPLO DE MATRIZ PARA UN CRITERIO

COMPETENCIA:

Emprender proyectos creativos e innovadores, que contribuyan a identificar, plantear y resolver los problemas sociales y productivos, con base en metodologías sistémicas, que tengan en cuenta el contexto, de acuerdo con un determinado enfoque y metodología de investigación.

Propiedades de calidad	Con excelencia	Con calidad	Nivel Medio de Calidad	Debe mejorar	Puntuación
Criterios y evidencias					
<p>1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.</p> <p>1.1.1. Evidencia de producto: Proyecto en papel terminado</p> <p>40%</p>	<p>El proyecto es factible de implementarse acorde con la planeación de recursos, el talento humano disponible y el cronograma establecido.</p> <p>40%</p>	<p>Los productos que se esperan del proyectos son altamente pertinentes al contexto, y pueden asegurar el éxito del proyecto.</p> <p>30%</p>	<p>Los componentes del proyecto están bien redactados y completos acorde con lo esperado en cada apartado del proyecto. Hay coherencia entre todos los componentes</p> <p>15%</p>	<p>El proyecto tiene los componentes esperados y se relaciona con el emprendimiento.</p> <p>5%</p>	

Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio evaluación de su competencia seleccionada.

Competencia:					
Criterios y Evidencias	Con excelencia	Con calidad	Nivel medio de calidad	Debe mejorar	Puntuación

Instrucción: A continuación se describen algunas características de los momentos en que se puede realizar el proceso de evaluación, del cual se presenta un ejemplo. Con base a ello usted determine en qué momento realizará la evaluación de acuerdo a los criterios establecidos en la información que abajo se le facilita.

PASO 6: ¿En qué momentos se Evalúa?

Momentos de la EVALUACIÓN

Tipo de evaluación	Características
Al inicio: DIAGNÓSTICO	-Evalúa saberes previos -Se pueden acreditar competencias
Durante: FORMATIVA	Se da en las actividades de aprendizaje con base en evidencias
Al final: PROMOCIÓN	-Se determina el grado de desarrollo de la competencia -Se informa al estudiante del aprendizaje
En el egresado: CERTIFICACIÓN	-Se acredita académicamente la competencia en los estudiantes -Opcionalmente, se puede certificar la competencia desde un centro externo

Proceso de la evaluación

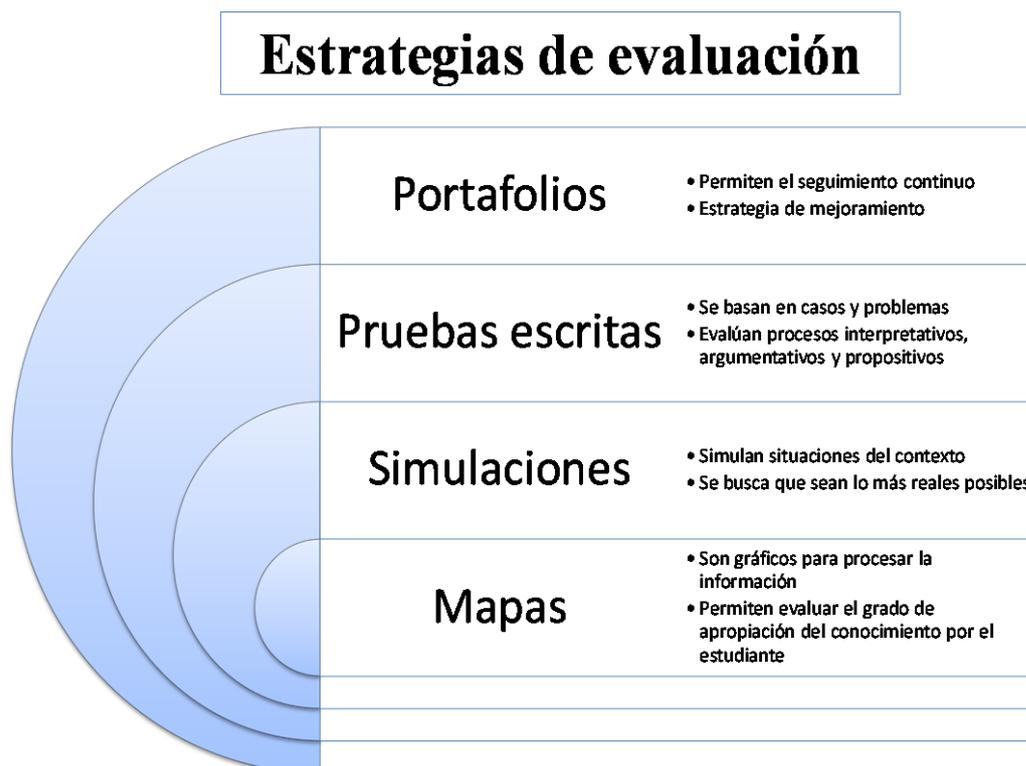
Fase	Características
AUTO-VALORACIÓN	-La hace la propia persona -Es metacognitiva
CO-VALORACIÓN	-La hacen los pares -Es en equipo
HETERO-VALORACIÓN	-La hace el docente -En ocasiones la hacen expertos
INTER-VALORACIÓN	-Integra las anteriores -Se hace desde diferentes ámbitos

Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro según el momento en que planea realizar la evaluación, que tipo le corresponde.

¿En qué momentos se Evalúa?

Instrucción: A continuación se describen algunas características de las estrategias para evaluar. Con base a ello y la evidencia seleccionadas, usted determine con qué estrategia es pertinente recabar información para determinar su nivel de logro.

PASO 7: ¿Con qué estrategias Evaluar?



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro las estrategias pertinentes para recabar información. Recuerde seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias.

¿Con qué Estrategias Evaluar?

Instrucción: A continuación se describen los elementos mínimos que debe tener un reporte de evaluación. Con base a ello usted planea su propio formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada.

PASO 8: ¿Cómo Informar? Nivel de aprendizaje, logros y aspectos a mejorar

NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR
Nivel alcanzado a partir de la matriz de evaluación	Logros obtenidos teniendo como base la Matriz de Evaluación	Aspectos en los cuales debe mejorar la persona

Ejemplo retomado de Tobón (2005)

Ejemplo de cómo informar:

Estudiante: Carlos Ocampo		
NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR
Nivel IV de la competencia Porcentaje de logro: 80% Nota: 8.0	Proyecto creativo de emprendimiento	Planear de forma más organizada los recursos del proyecto de emprendimiento

Ejercicio: Describa en el siguiente el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos.

Estudiante:		
NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR

Evaluación

--

Conclusión

Para concluir este manual es importante mencionar que según diferentes autores evaluar es comparar un objeto o sujeto con uno o más criterios establecidos, sin embargo evaluar no es tarea fácil, sino todo lo contrario, requiere todo un análisis de los contenidos, de lo que se desea evaluar, en qué momento se realizará dicha evaluación, entre otras cosas. Dado lo anterior, se esperara que el participante del curso pueda diseñar aquellos instrumentos de evaluación que le permitan evaluar a sus estudiantes de una manera eficaz. En donde realmente se evalúen las competencias que éste pudo haber desarrollado durante el curso utilizando como guía este manual.

Bibliografía

Tobón, S. (2006). Competencias, calidad y educación superior. Magisterio
Competencia: ITSON Es el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores
Necesarios y suficientes para realizar una actividad específica y claramente
Delimitada” (ITSON, 2002).

Proceso de Evaluación de Competencias”

Manual del Instructor



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

Cd. Obregón Sonora, A 16 de Agosto del 2010

INTRODUCCIÓN

El presente manual del instructor contiene todas las herramientas necesarias para implementar de manera exitosa el programa de capacitación dentro del departamento de educación.

Datos Generales del alumno
<ul style="list-style-type: none">  Perfil del participante.  Índice temático.  Requerimientos generales para las sesiones.  Evaluación del curso.
Guía instruccional
Apéndices
Anexos
Requerimientos para las sesiones
Instrumentos de evaluación
<ul style="list-style-type: none">  Instrumento de satisfacción  Instrumento de evaluación del evento  Formato de evaluación del instructor
Informe final del curso

PERFIL DEL PARTICIPANTE	
Conocimientos:	Tener conocimientos previos sobre el proceso general de la evaluación de competencias.
Habilidades:	Tener la habilidad de identificar los elementos de las competencias.

Índice temático		
<u>Temas</u>	<u>Sesiones</u>	<u>Duración</u>
<p>¿Qué es la evaluación de competencias?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-El instructor pide a los participantes que intercambian ideas en relación al tema. 2.-El instructor presenta 3 definiciones sobre el concepto. 3.-El instructor solicita a los participantes a que redacten su propia definición tomando en cuenta las definiciones presentadas anteriormente 	1	20 minutos
<p>Proceso General de Evaluación de Competencias</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- el instructor presenta la definición establecida por el Autor Tobon, 2008. 2.- El instructor solicita a los participantes que intercambien Ideas en relación a la definición establecida por Tobon. 	1	20 minutos
<p>Paso 1 ¿Qué Evaluar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- El instructor explica el tema presentando los elementos que debe contener una competencia. 2.- el instructor presenta a los participantes un ejemplo sobre cómo se enuncia una competencia. 3.- El instructor solicita a los participantes que enuncie 	1	20 minutos
<p>Paso 2 ¿Para qué evaluar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- El instructor presenta información relacionada al tema con la finalidad de que el Participante delimite que es lo que quiere evaluar. 2.- El instructor solicita al participante que describa en el recuadro el para qué Evaluar la competencia seleccionada. <p>Paso 3 ¿Con qué criterios?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-El instructor presenta a los participantes las pautas para establecer criterios. 2.-El instructor presenta a los participantes un ejemplo de criterios. 3.- El instructor solicita a los participantes que describan en el recuadro los criterios que usará para evaluar la competencia seleccionada. 	1	20 minutos
<p>Paso 4 ¿Con qué Evidencias?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-El instructor presenta a los participantes información sobre la importancia de las evidencias. 2.-El instructor presenta a los participantes los tipos de evidencias. 3.- El instructor presenta un ejemplo sobre las evidencias. 4.- El instructor solicita a los participantes que describan en el recuadro las evidencias que usted considera permite evaluar cada criterio de evaluación de su competencia. 	1	20 minutos
<p>Paso 5 ¿Cómo determinar los niveles de aprendizaje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- El instructor presenta a los participantes la taxonomía de marzano e intercambian ideas sobre la tabla. 2.- El instructor presenta a los participantes un ejemplo de los niveles de dominio de las competencias para la evaluación. 3.-El instructor presenta a los participantes los componentes de la matriz de evaluación. 4.- El instructor presenta a los participantes un ejemplo sobre la matriz de evaluación. 5.-El instructor solicita a los participantes que describan en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio de evaluación de su competencia seleccionada. 	1	20 minutos

<p>Paso 6 ¿En qué momentos se Evalúa?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-El instructor presenta a los participantes los momentos de la Evaluación. 2.- El instructor presenta a los participantes el proceso de la evaluación. 3.- Describa en el siguiente recuadro según el momento en que planea realizar la evaluación, que tipo le corresponde. 	1	20 minutos
<p>Paso 7 ¿Con qué estrategias evaluar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- El instructor presenta a los participantes las estrategias de la evaluación. 2.- El instructor solicita a los participantes que describan en el recuadro las estrategias pertinentes para recabar información. Recuerde seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias. 	1	20 minutos
<p>Paso 8 ¿Cómo Informar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-El instructor presenta a los participantes las características que debe tener informe. 2.- El instructor presenta a los participantes un ejemplo sobre como informar. 3.- El instructor solicita a los participantes que describan en el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos. 	1	20 minutos

Requerimientos Generales para las sesiones		
<u>Requerimiento</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Especificaciones</u>
Requerimiento Humano		
✓ Apoyo logístico	1	Apoyo en cuento a la verificación de los ambigús que se ofrecerán y la verificación del material instruccional.
Requerimiento de equipo		
✓ Cañón	1	Previamente instalado dentro del aula de una manera correcta.
✓ PC	1	Previamente instalado dentro del aula.
✓ Aula	1	Ventilación, ubicación e iluminación necesaria para el desarrollo de la capacitación.

Evaluación del curso	
Concepto	Porcentaje
Asistencia y participación durante el desarrollo del curso.	40%
Manual del participante resuelto	50%
Examen diagnostico resuelto	10%

Guía Instruccional

Taller
¿Cómo evaluar una competencia?
Proceso de Evaluación

Unidad de Competencia del taller:

Planear la evaluación de una competencia siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor.
Dirigido a: Personal docente del Departamento de Educación. Duración: 4 horas.

Criterio de evaluación de la unidad de competencia:

Identificar los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
Bienvenida. Se entregan los manuales del participante. Se presenta el programa de la sesión. - Presentaciones personales. -Se realiza el encuadre del taller.	Expositiva Técnica de presentación por parejas Técnica del interrogatorio	-Presentación Power Point - 1 Cañón -8 Manuales del participante.	20 minutos.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>Paso 1 ¿Qué Evaluar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se explica el tema presentando los elementos que debe contener una competencia. 2.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre cómo se enuncia una competencia. 3.- Los participantes inician su propio proyecto del taller, seleccionando un curso de los que imparten y también seleccionando con cuál competencia van a planear su evaluación. 4. Revisan la competencia y la enuncian de acuerdo a los elementos que debe tener el enunciado. <p>Paso 2 ¿Para qué evaluar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se presenta información relacionada al tema con la finalidad de que el Participante delimite la finalidad de la evaluación. 	<p>Expositiva Técnica de demostración Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
2.-Los participante describen en el recuadro el para qué Evaluar la competencia seleccionada.	Expositiva Técnica de demostración Método de proyectos		20 minutos.
Paso 3 ¿Con qué criterios? 1.-Se presenta a los participantes las pautas para establecer criterios. 2.-Se presenta a los participantes un ejemplo de criterios. 3.-Los participantes describen en el recuadro los criterios que usarán para evaluar la competencia seleccionada.	Expositiva Técnica de demostración Método de proyectos		20 minutos.
Paso 4 ¿Con qué Evidencias? 1.-Se presenta a los participantes información sobre la importancia de las evidencias.	Expositiva Técnica de demostración Método de proyectos		20 minutos.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>2.-Los tipos de evidencias. 3.- Ejemplo sobre las evidencias. 4.-Los participantes describen en el recuadro las evidencias que consideran les permitirá evaluar cada criterio de evaluación de su competencia.</p>			
<p>Paso 5 ¿Cómo determinar los niveles de aprendizaje? 1.- Se presenta la taxonomía de Marzano e intercambian ideas sobre la tabla y se presentan la descripción de los niveles de logro de Tobón. 2.- Presenta a los participantes un ejemplo de los niveles de dominio de las competencias para la evaluación.</p>	<p>Expositiva Técnica de demostración Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>3.-Se presenta a los participantes los componentes de la matriz de evaluación.</p> <p>4.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre la matriz de evaluación.</p> <p>5.-Se solicita a los participantes que describan en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio de evaluación de su competencia seleccionada.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		20 minutos.
<p>Paso 6 ¿En qué momentos se Evalúa?</p> <p>1.- Se presenta a los participantes los momentos de la Evaluación.</p> <p>2.- Se presenta a los participantes el proceso de la evaluación.</p> <p>3.- Los participantes describirán el momento en que planea realizar la evaluación, qué tipo le corresponde.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		20 minutos.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>Paso 7 ¿Con qué estrategias evaluar?</p> <p>1.- Se presenta a los participantes las estrategias de la evaluación.</p> <p>2.- Se les solicita a los participantes que describan en el recuadro las estrategias pertinentes para recabar información. Se les recuerda seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p> <p>.</p>		20 minutos.
<p>Paso 8 ¿Cómo Informar?</p> <p>1.- Se presenta a los participantes las características que debe tener informe.</p> <p>2.- Se presenta un ejemplo sobre cómo informar.</p> <p>3.- Se solicita a los participantes que describan en el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		20 minutos.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>Evaluación del curso, Instructor y Lugar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se entrega a los participantes la encuesta de satisfacción. - Se les pide a los participantes que llenen la encuesta lo más objetivo posible. 	<p>Aplicación de exámenes</p>	<p>-8 Juegos de exámenes</p> <p>-8 juegos de encuesta de satisfacción del curso</p> <p>-8 constancias de asistencia al taller</p>	<p>5 minutos.</p>

Apéndices en Manual del Participante	Tema
Formato del examen diagnostico	1
Formato sobre la evaluación de competencia	1
Formato sobre ¿Qué evaluar?	2
Formato sobre ¿Para qué evaluar?	2
Formato sobre ¿Con qué criterios?	2
Formato sobre ¿Con qué evidencias?	2
Formato sobre ¿Cómo determinar el nivel de aprendizaje?	2
Formato sobre ¿En qué momentos de evalúa?	2
Formato sobre ¿Con qué estrategias?	2
Formato sobre ¿Cómo informar?	2

Lista de asistencia

Curso: ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de evaluación

Participantes: Docentes ITSON

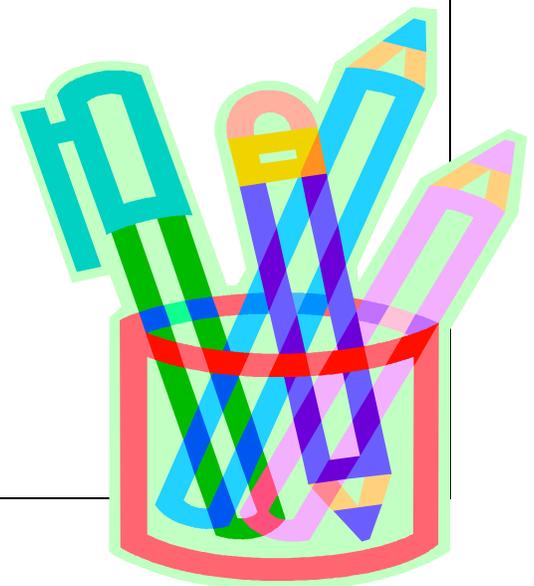
Fecha: 17 de agosto de 2010 de 3 a 7 p.m.

Lugar: CEEN ITSON centro

No.	Maestro	Firma
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Ejercicio: Escriba en el recuadro su propia definición del proceso de evaluación de competencias.

Evaluación de competencia



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro la competencia para su plan de evaluación. Recuerde que debe incluir verbo, objeto, condición de calidad y finalidad.

Después revise su enunciado de competencia identificando el nivel en que se ubica según los niveles de logro del criterio de evaluación que le corresponde.

¿Qué Evaluar?



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro el para qué evaluar la competencia seleccionada.

¿Para qué evaluar?



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro los criterios que usará para evaluar la competencia seleccionada.

¿Con qué Criterios?



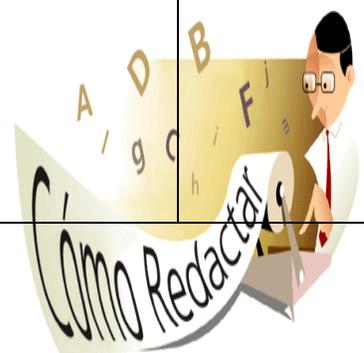
Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro las evidencias que usted considera permite evaluar cada criterio de evaluación de su competencia.

¿Con qué Evidencias?



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio evaluación de su competencia seleccionada.

Competencia:					
Criterios y Evidencias	Con excelencia	Con calidad	Nivel medio de calidad	Debe mejorar	Puntuación



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro según el momento en que planea realizar la evaluación, que tipo le corresponde.

**¿En qué momentos
Se Evalúa?**



Ejercicio: Describa en el siguiente recuadro las estrategias pertinentes para recabar información. Recuerde seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias.

**¿Con qué Estrategias
Evaluar?**



Ejercicio: Describa en el siguiente el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos.

Estudiante:		
NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR



Anexo	Tema
Encuadre	1
Definiciones ¿Qué es la evaluación de competencias?	1
Definición del proceso general de evaluación de competencias	1
Elementos de una competencia	2
Ejemplo de la descripción de una competencia	2
Pirámide “Evaluar la competencia de emprendimiento”	2
Pautas para establecer criterios	2
Ejemplo de criterios	2
Evidencias ¿Por qué son valiosas?	2
Tipos de Evidencias	2
Ejemplo de evidencias	2
Taxonomía de Marzano	2
Niveles de dominio de una competencia	2
Momentos de la evaluación	2
Proceso de Evaluación	2
Estrategias de Evaluación	2
Nivel de aprendizaje, logros y aspectos a mejorar.	2
Ejemplo de Informe.	

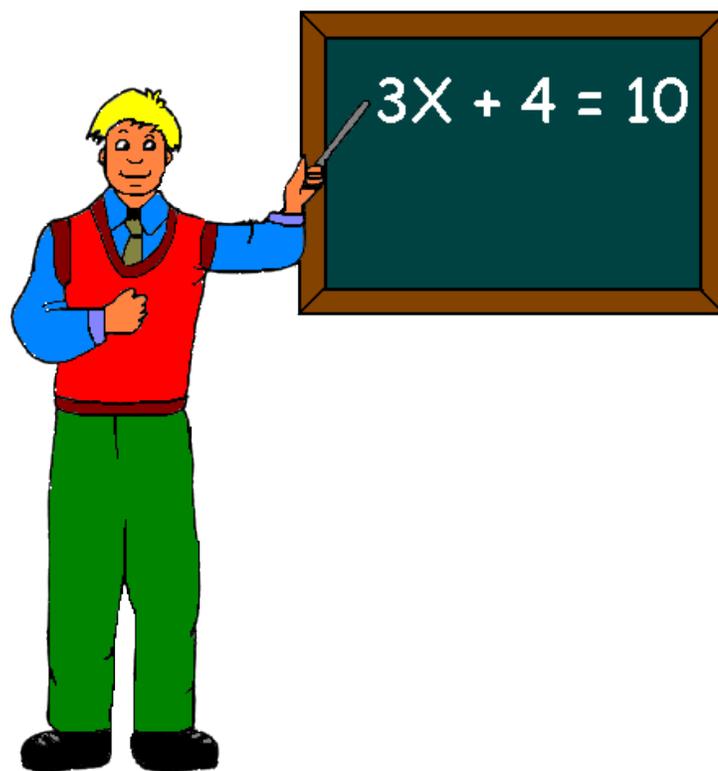
Encuadre

Objetivo: Presentar al grupo toda los temas que se presentaran en el curso.

Actividades:

Instructor:

El instructor se presentara ante el grupo explicando la finalidad del curso.



Definiciones:

¿Qué es la evaluación de competencias?

Objetivo: Que el participante se contextualice en relación al tema.

Instrucciones: Que cada participante le de lectura a cada definición con la finalidad de que el pueda enunciar su propia definición.

Definición 1. Tobon la define como el PROCESO mediante el cual se busca determinar el nivel de dominio de una competencia con base en CRITERIOS consensuados y EVIDENCIAS para establecer los logros y los aspectos a mejorar, buscando que la persona tenga el reto del mejoramiento continuo, a través de la METACOGNICIÓN.

Definición 2. SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial) la define como un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido.

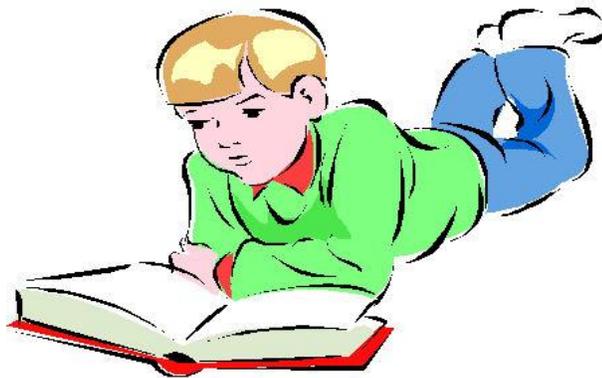
Definición 3. CONOCER de México (2) ha definido la evaluación de competencias como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Proceso general de evaluación de competencias

Objetivo: Conocer la definición del autor con respecto al tema.

Instrucciones: Que el participante conozca la definición más reciente del autor y así poder intercambiar opiniones con sus compañeros.

“Se describen los pasos del proceso de evaluación retomado de Tobón (2008) y con ello lo que una persona en su rol de evaluador debe de hacer. Antes de iniciar tenga a la mano la competencia con la cual pueda diseñar su propio plan de evaluación”



Elemento de la competencia.

Objetivo: El participante le dará lectura a los elementos de la competencia con la finalidad de enunciar su propia competencia de acuerdo a los lineamientos establecidos.

Instrucción: A continuación se describe el paso uno del proceso de evaluación. Analice el texto que se le facilita y al final realice el ejercicio en el que debe redactar la competencia para iniciar con el diseño de su plan de evaluación.

ELEMENTO DE LA COMPETENCIA. Tobon, 2008

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad
Se hace con un verbo de acción. Indica una habilidad procedimental	Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción.	Propósitos de la acción.	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
-Se sugiere un sólo verbo. -Los verbos deben reflejar acciones observables. -Se sugiere un verbo en infinitivo, aunque puede estar en presente.	El ámbito sobre el cual recae la acción debe ser identificable y comprensible por quien lea la competencia.	-Puede haber una o varias finalidades. -Se sugiere que las finalidades sean generales.	Debe evitarse la descripción detallada de criterios de calidad porque eso se hace cuando se describe la competencia.

Ejemplo de la descripción de una competencia.

Objetivo: EL participante conozca los elementos que debe tener una competencia al momento de enunciarla.

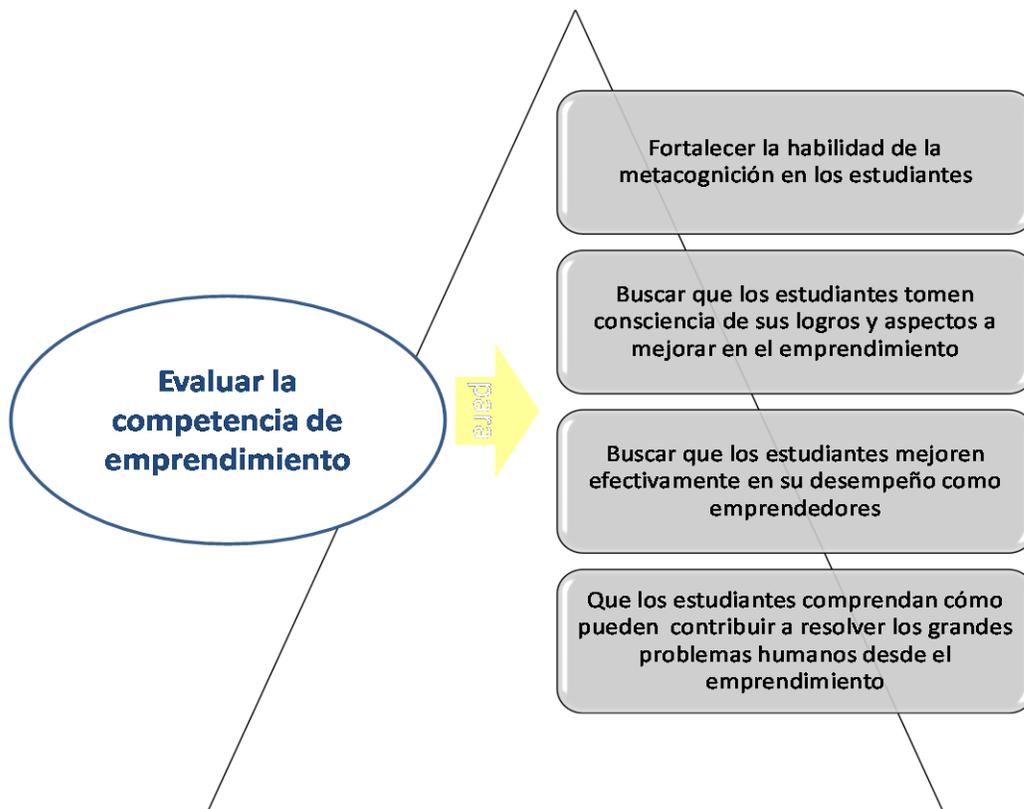
Instrucciones: Leer los elementos de la competencia.

Verbo de desempeño (Habilidad procedimental)	Objeto	Finalidad	Condición de calidad
Planear	Un proyecto productivo o social	-Para satisfacer una determinada necesidad de la comunidad. -Para obtener ingresos económicos.	-Con base en unas determinadas normas de redacción. -Siguiendo criterios de estructura establecidos en el área.
<p>La competencia se describiría entonces así:</p> <p>Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos por ello, con base en unas determinadas normas de redacción, siguiendo los criterios establecidos en el área respecto a sus componentes y haciendo énfasis en su viabilidad.</p>			

Evaluar la Competencia de emprendimiento

Objetivo: Brindarle información al participante con la finalidad de que pueda enunciar su propia competencia.

Instrucción: Analice la información que abajo se describe, con base a ello determine para qué evaluar la competencia seleccionada para diseñar el plan de evaluación.



Ejemplo retomado de Tobón (2008)

Pautas para establecer criterios

Objetivo: Brindarle información necesaria con la finalidad de que el participante pueda redactar sus propios criterios de acuerdo a lo establecido.

Instrucción: A continuación se describen las pautas para establecer los criterios de evaluación de una competencia, por favor analícelas y con base a ello describa los criterios que usará en su propio caso de evaluación.

Pautas para establecer los criterios

Saberes	Los criterios deben abordar los diferentes saberes de la competencia en lo posible
Comparación	Los criterios deben comparar un qué con una condición de referencia
Claridad	Los criterios deben ser fácilmente comprensibles y claros
Pertinencia	Los criterios deben ser pertinentes al desempeño profesional idóneo

Ejemplo de **criterios** en la competencia de emprendimiento

1.1 Tiene retos personales en campo del emprendimiento, los cuales son coherentes con sus valores, las oportunidades del medio y su proyecto ético de vida.

1.2 Argumenta de forma clara, coherente y pertinente su idea de proyecto, y sabe ofrecerlo a las personas y organizaciones a través de una estrategia pertinente.

1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.

Evidencias ¿Por qué son valiosas?

Objetivo: Que el participante conozca la importancia de las evidencias.

Instrucción: A continuación se describen algunas características de las evidencias, sus tipos y se proporcionan ejemplos de evidencias que se pueden usar para evaluar los criterios de evaluación determinados en el paso tres. Por favor analícelos y con base a ello determine las evidencias que usted considera permite evaluar su competencia.

Evidencias

¿Por qué son valiosas?

1. Son pruebas que presentan los estudiantes para demostrar sus competencias
2. Permiten valorar los criterios
3. Permiten organizar el proceso de aprendizaje
4. Dan claridad a los estudiantes frente a cómo deben demostrar su aprendizaje
5. Permiten documentar el aprendizaje de los estudiantes a través de un portafolio

Tipos de Evidencias

Objetivo: Que el participante se informe a cerca de los tipos de evidencia con la finalidad de que diseñe su propio instrumento,.

Instrucciones: Que el participante seleccione un tipo de evidencia de acuerdo a la competencia que desea evaluar.

Tipos de evidencias

Tipo	Ejemplos
Evidencia de CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> -Pruebas escritas abiertas -Pruebas escritas cerradas -Pruebas orales -Ensayos
Evidencias de HACER	<ul style="list-style-type: none"> -Audios y videos -Testimonios -Registro de observaciones
Evidencias del SER	<ul style="list-style-type: none"> -Registro de actitudes -Pruebas de actitudes -Autovaloración -Sociodramas
Evidencias de PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> -Documentos de productos -Proyectos -Informes finales -Objetos -Creaciones -Servicios prestados

Ejemplo de Evidencias

Objetivo: Que el participante analice el ejemplo con la finalidad de que diseñe su propia evidencia.

Instrucciones: Que el participante analice el ejemplo para que pueda diseñar el propio.

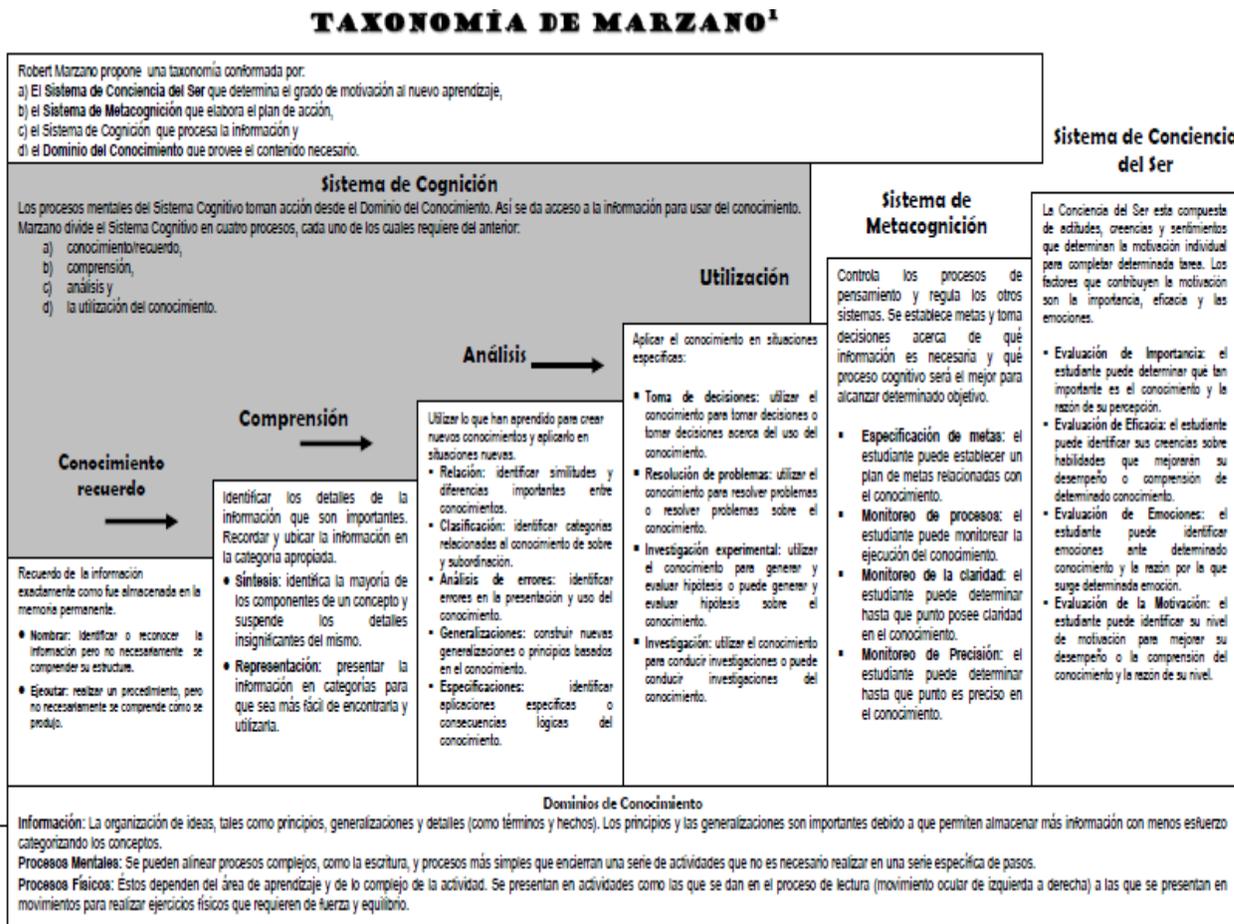
Ejemplo de evidencias en la competencia de emprendimiento

Crterios	Evidencias	Ponderación
1.1 Tiene retos personales en campo del emprendimiento, los cuales son coherentes con sus valores, las oportunidades del medio y su proyecto ético de vida.	Informe de planeación del proyecto ético de vida	10%
1.2 Argumenta de forma clara y coherente su idea de proyecto, y sabe ofrecerlo a las personas y organizaciones a través de una estrategia pertinente.	Registro del proceso de argumentación oral en público	10%
1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.	Informe de un proyecto de emprendimiento	40%

Taxonomía de Marzano

Objetivo: Que el participante conozca la taxonomía de marzano con la finalidad de que determine el nivel de aprendizaje.

Instrucciones: Analizar la tabla y así poder intercambiar opiniones con los demás participantes.



Niveles de dominio

Objetivo: Que el participante conozca los niveles de dominio los cuales puede tomar en cuenta al momento de determinar el nivel del aprendizaje.

Instrucciones: Analizar la tabla con la finalidad de conocer los niveles de dominio de las competencias para la evaluación.

NIVELES DE DOMINIO DE LAS COMPETENCIAS PARA LA EVALUACIÓN	
PRE - FORMAL	Se tienen los procesos cognitivos básicos de atención y recepción. Hay algunos saberes previos muy globales.
RECEPTIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Hay recepción y comprensión general de la información. -El desempeño es muy operativo. -Se tienen nociones sobre el conocer y el hacer. -En ocasiones hay motivación frente a las tareas. -Hay baja autonomía.
RESOLUTIVO BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> -Se resuelven problemas sencillos del contexto. -Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia. -Se poseen algunos conceptos básicos. -Realiza las actividades asignadas. -La motivación es más continua frente a las actividades y problemas.
AUTÓNOMO	<ul style="list-style-type: none"> -Hay autonomía en el desempeño (no se requiere de asesoría de otras personas o de supervisión constante). -Hay personalización de las actividades. -Se gestionan proyectos y recursos. -Hay argumentación científica. -Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios. -Se actúa en la realidad con criterio propio.
ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> -Se plantean estrategias de cambio en la realidad. -Hay creatividad e innovación. -Hay desempeños intuitivos de calidad. -Hay altos niveles de impacto en la realidad. -Hay análisis prospectivo y sistémico de los problemas. -Se tiene un alto compromiso con el bienestar propio y de los demás.

Componentes de las matrices de evaluación

Objetivo: Que el participante conozca los componentes de las matrices de evaluación con la finalidad de que diseñe su propia matriz.

Instrucciones: Analizar la tabla para intercambiar opiniones con los de mas participantes en relación a los componentes.

Componentes de las Matrices de evaluación

Componente	Descripción
1. Competencia	Es la competencia a evaluar
2. Criterios	Son los criterios que se tendrán en cuenta en el proceso
3. Evidencias	Son las pruebas a tener en cuenta
4. Niveles de logro	Dan cuenta de niveles de aprendizaje por criterio
5. Puntos o porcentaje	Indican la cuantificación de cada criterio y de cada nivel de logro

Ejemplo de matriz

Objetivo: Que el participante analice el ejemplo con la finalidad de que diseñe su propia matriz.

Instrucciones: Analizar el ejemplo para así poder intercambiar opiniones con los demás participantes.

EJEMPLO DE MATRIZ PARA UN CRITERIO					
COMPETENCIA: Emprender proyectos creativos e innovadores, que contribuyan a identificar, plantear y resolver los problemas sociales y productivos , con base en metodologías sistémicas, que tengan en cuenta el contexto, de acuerdo con un determinado enfoque y metodología de investigación.					
Propiedades de calidad	Con excelencia	Con calidad	Nivel Medio de Calidad	Debe mejorar	Puntuación
Crterios y evidencias					
<p>1.3 Crea o adapta un proyecto de emprendimiento en el campo social o empresarial cuyas metas, estrategias y planificación de recursos son coherentes entre sí, y responden a un reto o problema.</p> <p>1.1.1. Evidencia de producto: Proyecto en papel terminado</p> <p>40%</p>	<p>El proyecto es factible de implementarse acorde con la planeación de recursos, el talento humano disponible y el cronograma establecido.</p> <p>40%</p>	<p>Los productos que se esperan del proyectos son altamente pertinentes al contexto, y pueden asegurar el éxito del proyecto.</p> <p>30%</p>	<p>Los componentes del proyecto están bien redactados y completos acorde con lo esperado en cada apartado del proyecto. Hay coherencia entre todos los componentes</p> <p>15%</p>	<p>El proyecto tiene los componentes esperados y se relaciona con el emprendimiento.</p> <p>5%</p>	

Momentos de la evaluación

Objetivo: Que el participante conozca los momentos de la evolución.

Instrucciones: Leer los momentos de la evaluación con la finalidad de elegir el momento indicado para su evaluación.

Momentos de la EVALUACIÓN

Tipo de evaluación	Características
Al inicio: DIAGNÓSTICO	-Evalúa saberes previos -Se pueden acreditar competencias
Durante: FORMATIVA	Se da en las actividades de aprendizaje con base en evidencias
Al final: PROMOCIÓN	-Se determina el grado de desarrollo de la competencia -Se informa al estudiante del aprendizaje
En el egresado: CERTIFICACIÓN	-Se acredita académicamente la competencia en los estudiantes -Opcionalmente, se puede certificar la competencia desde un centro externo

Proceso de la evaluación

Objetivo: Que el participante analice el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido por el autor.

Instrucciones: leer el proceso de la evaluación para así poder intercambiar opiniones con los demás participantes.

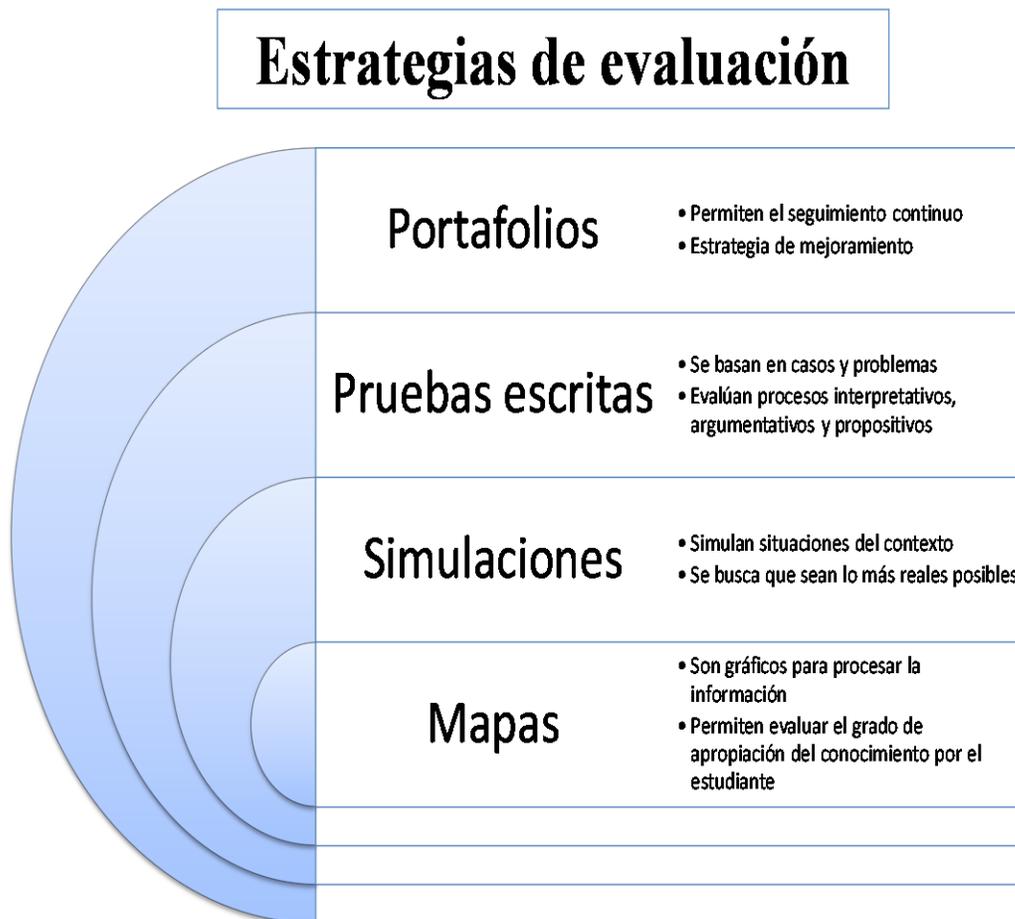
Proceso de la evaluación

Fase	Características
AUTO-VALORACIÓN	-La hace la propia persona -Es metacognitiva
CO-VALORACIÓN	-La hacen los pares -Es en equipo
HETERO-VALORACIÓN	-La hace el docente -En ocasiones la hacen expertos
INTER-VALORACIÓN	-Integra las anteriores -Se hace desde diferentes ámbitos

Estrategias de evaluación

Objetivo: Que el participante conozca las estrategias de la evaluación.

Instrucciones: Leer las estrategias de evaluación con la finalidad de intercambiar opiniones con sus compañeros para así diseñar su propia estrategia.



Niveles de aprendizaje, logros y aspectos a mejorar

Objetivo: Que el participante conozca como informar los resultados a los evaluados.

Instrucciones: A continuación se describen los elementos mínimos que debe tener un reporte de evaluación. Con base a ello usted planea su propio formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada.

Nivel de aprendizaje, logros y aspectos a mejorar

NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR
Nivel alcanzado a partir de la matriz de evaluación	Logros obtenidos teniendo como base la Matriz de Evaluación	Aspectos en los cuales debe mejorar la persona

Ejemplo de cómo informar:

Objetivo: Que el participante analice el ejemplo.

Instrucciones: A continuación se presenta un ejemplo de competencia en la cual el participante podrá tomar este formato como ayuda con la finalidad de que diseñe su propio informe,

Ejemplo Competencia de emprendimiento

Estudiante: Carlos Ocampo		
NIVEL DE APRENDIZAJE	LOGROS	ASPECTOS A MEJORAR
Nivel IV de la competencia Porcentaje de logro: 80% Nota: 8.0	Proyecto creativo de emprendimiento	Planear de forma más organizada los recursos del proyecto de emprendimiento

Lista de Verificación

Requerimiento de material para las sesiones

Número de participantes: <u>8 personas</u>					
Número de instructores: <u>2 instructor</u>					
No.	Concepto	Cantidad	Cumpl e	No cumple	Observacion es
1	Cañón	1			
2	Power Pont.	1			
3	PC	1			
4	Lista de asistencia	1			
5	Pluma	1			
6	Lápices	20			
7	Manual del participante	20			
8	Plumones	10			
9	Cinta	1			
10	Hojas blancas	1 paquete			



“Evaluación del curso”

Nombre del curso: _____ Fecha: _____
 ____/____/____/

Nombre del instructor: _____

Lugar: _____

La siguiente evaluación tiene como objetivo conocer su opinión acerca del desarrollo del curso, ya que son valiosas para el mejoramiento de nuestros futuros programas de capacitación y desarrollo.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una (X) la columna que exprese su opinión sobre el evento. No use lápiz por favor, use tinta.

INSTRUCTOR	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- Dominio del tema.					
2.- Motivación al grupo.					
3.- Claridad para expresarse.					
4.- Desenvolvimiento en el curso.					
5.- Empleo de técnicas de enseñanza-aprendizaje.					
6.- Respeto a la opinión del participante.					
7.- Manejo de equipo y materiales.					
8.- Clarificación de dudas del participante					

CURSO	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- El conocimiento adquirido es aplicable en mi trabajo.					
2.- Los temas fueron presentados con la secuencia lógica.					
3.- Las técnicas de aprendizaje utilizadas fueron acordes al curso.					
4.- Se alcanzaron los objetivos.					
5.- Los materiales de apoyo (manual, hojas, etc) fueron suficientes.					
6.- El tiempo dedicado a cada tema fueron los adecuados.					
7.- Los temas fueron de interés para el grupo.					
8.- Atmósfera grupal propiciada					
9.- Se combinó teoría y práctica.					
10.- El contenido del curso.					

LUGAR DEL EVENTO	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- El aula fue cómoda.					
2.- La iluminación del lugar.					
3.- El servicio de cafetería.					
4.- La temperatura (A/C) del aula.					
5.- El espacio del aula.					

APRECIACIÓN GENERAL DEL CURSO
1.- Lo que más me gustó del curso fue:
2.- Lo que menos me gustó del curso fue:
3.- Mis sugerencias para mejorar el curso son:

Excelente	5 puntos.
Muy bien	4 puntos.
Bien	3 puntos.
Regular	2 puntos.
Deficiente	1 punto.

¡Muchas Gracias!

Apéndice 3. *Lista de Asistencia*

Lista de asistencia

Curso: ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de evaluación
 Participantes: Docentes ITSON
 Fecha: 17 de agosto de 2010 de 3 a 7 p.m.
 Lugar: CEEN ITSON centro

No.	Maestro	Firma
1	Midia Josefina Rios Vazquez	nel
2	Alejandro Drellano G	[Firma]
3	Rogelio J. Novelo C.	[Firma]
4	Myriam Gope Gonzalez Gutierrez	[Firma]
5	Martin Eduardo Lopez Mtz.	[Firma]
6	Glenda Ruiz Regalado	Glenda Ruiz Rg
7	Beatriz Alicia Lerma Osuna	Beatriz Lerma O

Apéndice 4. *Diplomas*



Apéndice 5. Encuesta de satisfacción del curso



“Evaluación del curso”

Nombre del curso: _____ Fecha: ____/____/____/

Nombre del instructor: _____ Lugar: _____

La siguiente evaluación tiene como objetivo conocer su opinión acerca del desarrollo del curso, ya que son valiosas para el mejoramiento de nuestros futuros programas de capacitación y desarrollo.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una (X) la columna que exprese su opinión sobre el evento. No use lápiz por favor, use tinta.

INSTRUCTOR	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- Dominio del tema.					
2.-Motivación al grupo.					
3.-Claridad para expresarse.					
4.- Desenvolvimiento en el curso.					
5.- Empleo de técnicas de enseñanza-aprendizaje.					
6.- Respeto a la opinión del participante.					
7.- Manejo de equipo y materiales.					
8.- Clarificación de dudas del participante					

CURSO	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- El conocimiento adquirido es aplicable en mi trabajo.					
2.- Los temas fueron presentados con la secuencia lógica.					
3.- Las técnicas de aprendizaje utilizadas fueron acordes al curso.					
4.- Se alcanzaron los objetivos.					
5.- Los materiales de apoyo (manual, hojas, etc.) fueron					

suficientes.					
6.- El tiempo dedicado a cada tema fueron los adecuados.					
7.- Los temas fueron de interés para el grupo.					

8.- Atmósfera grupal propiciada					
9.- Se combinó teoría y práctica.					
10.- El contenido del curso.					

LUGAR DEL EVENTO	Deficiente	Regular	Bien	Muy Bien	Excelente
1.- El aula fue cómoda.					
2.- La iluminación del lugar.					
3.- El servicio de cafetería.					
4.- La temperatura (A/C) del aula.					
5.- El espacio del aula.					

APRECIACIÓN GENERAL DEL CURSO
1.- Lo que más me gustó del curso fue:
2.- Lo que menos me gustó del curso fue:
3.- Mis sugerencias para mejorar el curso son:

Excelente	5 puntos.
Muy bien	4 puntos.
Bien	3 puntos.
Regular	2 puntos.
Deficiente	1 punto.

¡Muchas Gracias!

Instituto Tecnológico de Sonora

Dirección de Ciencias Sociales y Humanidades



Diseñar, aplicar y evaluar un curso de capacitación para docentes universitarios en evaluación bajo el enfoque por competencias.

Examen para obtener el grado de Maestría en Educación

Yolanda Elena Lara García

Cd. Obregón, Son. México A 8 de Julio del 2013

Antecedentes



En México se requiere elevar la productividad de las empresas, para ello es necesario contar con capital humano que tengan las competencias, la capacitación es uno de los procesos que los trabajadores tienen derecho y una de las estrategias más usadas por sus empleadores para este fin.

Necesidad que Fundamenta la Propuesta



En 2009 se evaluaron a 10 maestros del área por un organismo evaluador denominado VIVEDUC de Chile, el cual evaluó a los maestros la competencia llamada “Evaluación de competencias en estudiantes y profesionales, enfoque desde la educación superior” los resultados de esta evaluación se definieron en cuatro niveles de dominio que eran: nivel I inicial, nivel II básico, nivel III autónomo y nivel IV estratégico, logrando 6 personas un nivel básico y 4 personas el nivel autónomo.

Propósito de la Propuesta

Diseñar, aplicar y evaluar un curso de capacitación para docentes universitarios en evaluación bajo el enfoque por competencias para fortalecer su competencia evaluativa.

Delimitaciones

La propuesta abarca desde el diseño instruccional del curso, implementación y la evaluación del aprendizaje y la satisfacción del curso.

Justificación de la Propuesta

Es importante que los docentes fortalezcan sus conocimientos en cuanto a la evaluación bajo el enfoque por competencias, ya que de acuerdo a Tobón (2005) *el saber evaluar beneficiaría a los estudiantes a que desarrollaran actividades que se vinculen con diversos contextos*, de ahí la importancia de considerar que los contenidos curriculares se interrelacionen con otras disciplinas, ya que ningún contenido funciona por sí solo, todos en un momento tienen antecedentes y consecuentes.

Diseño de la Propuesta

La capacitación se desarrolló de acuerdo a la propuesta de Pinto (1997).

Proceso Administrativo de la Capacitación.

Roberto Pinto Villatoro (1997)

1. Planeación

- a. Determinación de necesidades de capacitación
- b. Objetivos
- c. Planes y programas
- d. Presupuestos

2. Organización

- a. Estructuras
- b. Procedimientos
- c. Integración de personas
- d. Integración de recursos materiales

3. Ejecución

- a. Control administrativo y presupuestal
- b. Coordinación de eventos
- c. Desarrollo de programas
- d. Contratación de servicios

4. Evaluación

- a. Macro evaluación
- b. Micro evaluación
- c. Seguimiento
- d. Ajuste al siste

El diseño instruccional se retomaron los referentes teóricos metodológicos de Tobón (2005).

- Enunciar los Elementos de la Competencia.
- Criterios de Desempeño.
- Niveles de Competencia
- Saberes: conocer, hacer y ser.
- Evidencias requeridas.
- Emitir juicio de Valor.

Fundamentos Psicopedagógicos.

Es el conjunto de elementos y medios utilizados para la interacción a beneficio de los estudiantes y profesores.

Enfoque Teóricos para el Aprendizaje.

Enfoque Conductista	Enfoque Cognoscitivo	Enfoque constructivista
El aprendizaje se da a través del proceso mental, todo se almacena en la memoria del estudiante.	Es un proceso activo e interno, es decir solo se lleva a cabo dentro de la mente del individuo.	El aprendizaje es esencialmente activo.
El docente presenta los contenidos que se tienen que aprender.	El aprendiz controla los procesos de su memoria y su estructura cognitiva	El aprendizaje es una actividad personal enmarcada en contextos funcionales.
El aprendizaje se da solo a través de ensayo y error.	El conocimiento esta organizado en bloques de estructuras mentales.	El alumno es responsable de su propio proceso de aprendizaje.
El aprendizaje se considera como modificación de la conducta.	Los resultados dependen del tipo de información recibida y de como se procesa en la memoria.	El conocimiento surge a través de la creación de nuevas estructuras cognitivas.

Procedimiento para la Elaboración.



Planeación:

Se retomó información de los resultados de la evaluación de competencias en la norma profesional “Evaluación de competencias en estudiantes y profesionales, enfoque desde la educación superior” aplicada a diez docentes del Departamento de Educación, por un Centro de Evaluación de Competencias de Chile, se puede identificar que el método que se aplicó para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación fue con base al desempeño, en el cual hicieron énfasis en lo que el docente debe de saber hacer en cuanto al proceso de la evaluación.

CONCENTRADO DE RESULTADOS

No.	NIVEL	PUNTAJE
1	Autónomo	86%
2	Básico	62%
3	Básico	65%
4	Autónomo	67%
5	Autónomo	73%
6	Básico	59%
7	Básico	39%
8	Básico	47%
9	Autónomo	80%
10	Básico	56%



¿Usted planifica la evaluación según las normas de competencia establecidas y con referencia a un determinado modelo de evaluación de competencias?

Nivel I. INICIAL	Nivel II. BÁSICO	Nivel III. AUTÓNOMO	Nivel IV. ESTRATÉGICO
Planifica la evaluación de las competencias sin seguir los criterios básicos de este tipo de evaluación.	Planifica la evaluación de las competencias acorde con las normas de competencia.	Planifica la evaluación de las competencias con base en un determinado modelo, metodología o enfoque.	Crea o innova una determinada metodología de evaluación de las competencias.
5%	7% (nota)	9%	10%

En base a los resultados de VIVEDUC se construyó:

- La unidad de competencia que se iba a desarrollar en el curso.
- El criterio de evaluación de la unidad de competencia.
- Las evidencias.
- Su ponderación.
- Respectivos niveles de logro,
- Se seleccionaron los contenidos, actividades, tiempo, recursos y materiales del curso.

Taller

¿Cómo evaluar una competencia?

Proceso de Evaluación

Unidad de Competencia del taller:

Planear la evaluación de una competencia siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor.

Dirigido a: Personal docente del Departamento de Educación. Duración: 4 horas.

Criterio de evaluación de la unidad de competencia:

Identificar los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>Bienvenida.</p> <p>Se entregan los manuales del participante.</p> <p>Se presenta el programa de la sesión.</p> <p>- Presentaciones personales.</p> <p>-Se realiza el encuadre del taller.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de presentación por pares</p> <p>jas</p> <p>Técnica del interrogatorio</p>	<p>-Presentación Power Point</p> <p>- 1 Cañón</p> <p>-8 Manuales del participante.</p>	<p>20 minutos.</p>

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>-Competencias del curso</p> <p>-Contenido.</p> <p>- Estrategia Didáctica (Proyectos)</p>	<p>Técnica de la discusión Aplicación de exámenes</p>	<p>-8 Juegos de exámenes</p> <p>-10 plumas</p>	<p>20 minutos.</p>
<p>Se exploraron los conocimientos previos mediante la aplicación de una evaluación diagnóstica.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica del debate</p> <p>Técnica de estudio dirigido.</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>¿Qué es la evaluación de competencias?</p> <p>1.-Los participantes intercambian ideas en relación al tema.</p> <p>2.- Se presentan 3 definiciones sobre el concepto.</p> <p>3.-Los participantes redactan su propia definición tomando en cuenta las definiciones presentadas anteriormente</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de estudio dirigido.</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>Proceso General de Evaluación de Competencias</p> <p>1.- Se presenta la definición establecida por el Autor Tobón, 2005.</p> <p>2.-Los participantes intercambian ideas en relación a la definición establecida por Tobón.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de estudio dirigido.</p>		<p>20 minutos.</p>

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia	Materiales y	Duración
	Instruccional	Recursos	
Paso 1 ¿Qué Evaluar?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se explica el tema presentando los elementos que debe contener una competencia.	Técnica de demostración		
2.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre cómo se enuncia una competencia.	Método de proyectos		
3.- Los participantes inician su propio proyecto del taller, seleccionando un curso de los que imparten y también seleccionando con cuál competencia van a planear su evaluación.			
4. Revisan la competencia y la enuncian de acuerdo a los elementos que debe tener el enunciado.			
Paso 2 ¿Para qué evaluar?			
1.- Se presenta información relacionada al tema con la finalidad de que el Participante delimite la finalidad de la evaluación.			

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia	Materiales y Recursos	Duración
<p>2.-Los participante describen en el recuadro el para qué evaluar la competencia seleccionada.</p>	<p>Instruccional</p> <p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>Paso 3 ¿Con qué criterios?</p> <p>1.-Se presenta a los participantes las pautas para establecer criterios.</p> <p>2.-Se presenta a los participantes un ejemplo de criterios.</p> <p>3.-Los participantes describen en el recuadro los criterios que usarán para evaluar la competencia seleccionada.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>
<p>Paso 4 ¿Con qué Evidencias?</p> <p>1.-Se presenta a los participantes información sobre la importancia de las evidencias.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración</p> <p>Método de proyectos</p>		<p>20 minutos.</p>

Temas/Actividades

Técnica /Estrategia Instruccional

Materiales y
Recursos

Duración

2.-Los tipos de evidencias.

3.- Ejemplo sobre las evidencias.

4.-Los participantes describen en el recuadro las evidencias que consideran les permitirá evaluar cada criterio de evaluación de su competencia.

Paso 5 ¿Cómo determinar los niveles de aprendizaje?

Expositiva

20 minutos.

1.- Se presenta la taxonomía de Marzano e intercambian ideas sobre la tabla y se presentan la descripción de los niveles de logro de Tobón.

Técnica de demostración Método de proyectos

2.- Presenta a los participantes un ejemplo de los niveles de dominio de las competencias para la evaluación.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
3.-Se presenta a los participantes los componentes de la matriz de evaluación.	Expositiva	Técnica de demostración Método	20 minutos.
4.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre la matriz de evaluación.	de proyectos		
5.-Se solicita a los participantes que describan en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio de evaluación de su competencia seleccionada.			
Paso 6 ¿En qué momentos se Evalúa?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta a los participantes los momentos de la Evaluación.	Técnica de demostración Método	de proyectos	
2.- Se presenta a los participantes el proceso de la evaluación.			
3.- Los participantes describirán el momento en que planea realizar la evaluación, qué tipo le corresponde.			

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
3.-Se presenta a los participantes los componentes de la matriz de evaluación.	Expositiva Técnica de demostración		20 minutos.
4.- Se presenta a los participantes un ejemplo sobre la matriz de evaluación.	Método de proyectos		
5.-Se solicita a los participantes que describan en el siguiente recuadro niveles de logro para cada criterio de evaluación de su competencia seleccionada.			
Paso 6 ¿En qué momentos se Evalúa?	Expositiva		20 minutos.
1.- Se presenta a los participantes los momentos de la Evaluación.	Técnica de demostración Método de proyectos		
2.- Se presenta a los participantes el proceso de la evaluación.			
3.- Los participantes describirán el momento en que planea realizar la evaluación, qué tipo le corresponde.			

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
<p>Paso 7 ¿Con qué estrategias evaluar?</p> <p>1.- Se presenta a los participantes las estrategias de la evaluación.</p> <p>2.- Se les solicita a los participantes que describan en el recuadro las estrategias pertinentes para recabar información.</p> <p>Se les recuerda seleccionarlas de acuerdo a los criterios y sus evidencias.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración Método de proyectos</p>		20 minutos.
<p>Paso 8 ¿Cómo Informar?</p> <p>1.- Se presenta a los participantes las características que debe tener informe.</p> <p>2.- Se presenta un ejemplo sobre cómo informar.</p> <p>3.- Se solicita a los participantes que describan en el formato de reporte de resultados de la evaluación de la competencia seleccionada con sus elementos.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Técnica de demostración Método de proyectos</p>		20 minutos.

Temas/Actividades	Técnica /Estrategia Instruccional	Materiales y Recursos	Duración
Evaluación del curso, Instructor y Lugar. -Se aplica el examen final a los participantes. -Se les solicita a los participantes que contesten la encuesta de satisfacción del curso.	Aplicación de exámenes	-8 Juegos de exámenes -8 juegos de encuesta de satisfacción del curso -8 constancias de asistencia al taller	5 minutos.

Criterios de Evaluación del curso.



ITSON
Educar para
Trascender

Criterios de Evaluación	Evidencia	Ponderación %	Niveles			
			Inicial Igual o menor a 70% aciertos en la prueba de conocimientos	Básico 71% - 80% Aciertos en la prueba de conocimientos	Autónomo 81% - 90 % Aciertos en la prueba de conocimientos	Estratégico 91% - 100% Aciertos en la prueba de conocimientos
Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Prueba de conocimientos básicos de evaluación de competencias resuelta.	100%	Hay recepción y comprensión general de la información y el desempeño es muy básico y operativo.	Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y se poseen algunos conceptos básicos.	Hay argumentación científica, resuelve problemas de diversa índole con los elementos necesarios y se actúa en la realidad con criterio propio.	Hay análisis prospectivo y sistemático de los problemas. Y se tiene alto compromiso con el bienestar propio y de los demás.

Especificaciones de la prueba para evaluar conocimientos en evaluación.

Unidad de competencia	Criterio de evaluación	Temas	Importancia relativa	Número de reactivo
Planear la evaluación de una competencia siguiendo la metodología establecida para emitir juicios de valor.	Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Proceso de evaluación	50%	1, 2, 3, 8, 10
		Tipos de evaluación	40%	4, 5, 6, 7
		Concepto de evaluación de competencias	10%	9

Organización

En cuanto a los recursos materiales se diseñaron los manuales del participante y del instructor.

Ejecución

Se implementaron instrumentos con la finalidad de tener control administrativo durante el desarrollo del curso por tal motivo se diseñó una lista de asistencia, con la finalidad de recabar información de las personas que asistieron al curso y así poder hacer entrega de los diplomas los cuales fueron entregados a cada uno de los participantes con la finalidad de otorgarles una evidencia de su asistencia al mismo.

Lista de asistencia

Curso: ¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de evaluación
 Participantes: Docentes ITSON
 Fecha: 17 de agosto de 2010 de 3 a 7 p.m.
 Lugar: CEEN ITSON centro

No.	Maestro	Firma
1	Nidia Josefina Rios Vazquez	NEJ
2	Alejandro Dellano G	Alejo
3	Rogelio J. Novelo C.	RJN
4	Myriam Gope Gonzalez Gutierrez	MG
5	Martin Eduardo Lopez Mtz.	MEL
6	Glenda Ruiz Regalado	Glenda Ruiz Rg
7	Beatriz Alicia Luyva Osuna	Beatri A Luyva O



ITSON
Educar para
Trascender



EL CENTRO DE EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN DE
COMPETENCIAS COMEV

OTORGA LA PRESENTE

Constancia

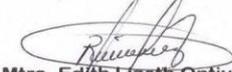
A: *Glenda Ruiz Regalado*

Por su participación en el taller:

“¿Cómo evaluar una competencia? Proceso de Evaluación”.

Celebrado el día 19 de agosto de 2010, en Ciudad Obregón, Sonora, México, con una duración de 4 horas.


Mtra. Claudia Selene Tapia Ruelas
Gerente del Centro de Evaluación COMEV


Mtra. Edith Lizeth Ontiveros Rodríguez
Contador General de Servicios Profesionales en Educación

Evaluación

Se aplicó una micro evaluación al iniciar el curso de capacitación en la cual los participantes realizaron un examen diagnóstico para evaluar sus conocimientos básicos en evaluación este examen estaba compuesto por 10 preguntas el cual sirvió para tener un parámetro de comparación, ya que se volvió a aplicar el mismo examen al final del curso.

Posteriormente se proporcionó la encuesta de satisfacción a cada uno de los participantes el cual estaba compuesto por 27 preguntas las cuales estaban dirigidas hacia la calidad el instructor, curso y el lugar del mismo con la finalidad de que los participantes emitieran sus opiniones e hicieran comentarios y sugerencias para el mejoramiento del curso de capacitación.

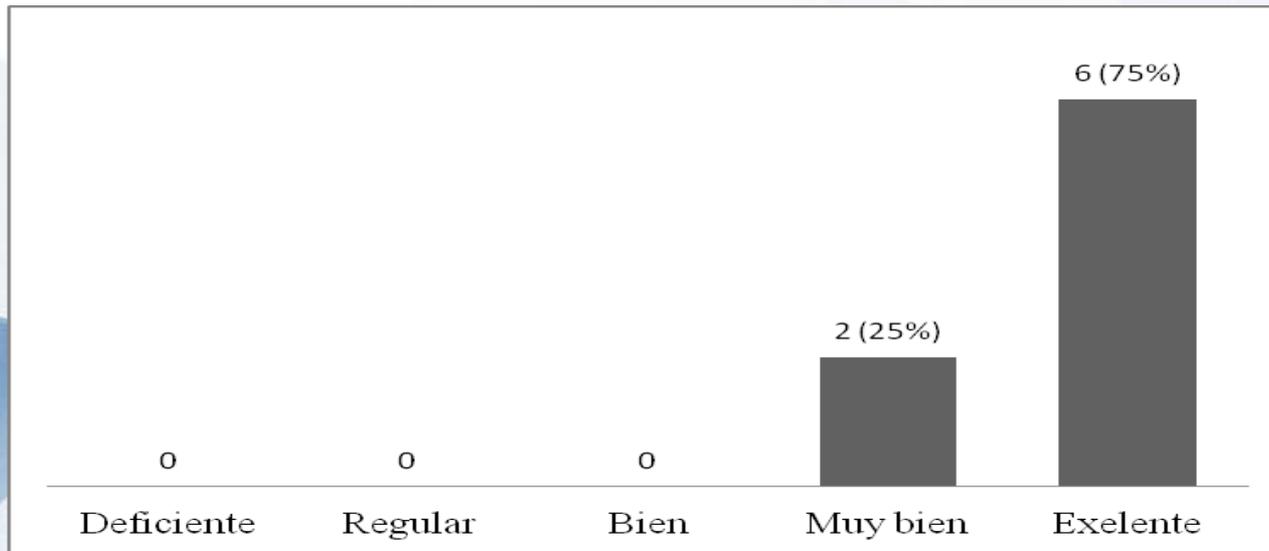
Descripción de los Resultados



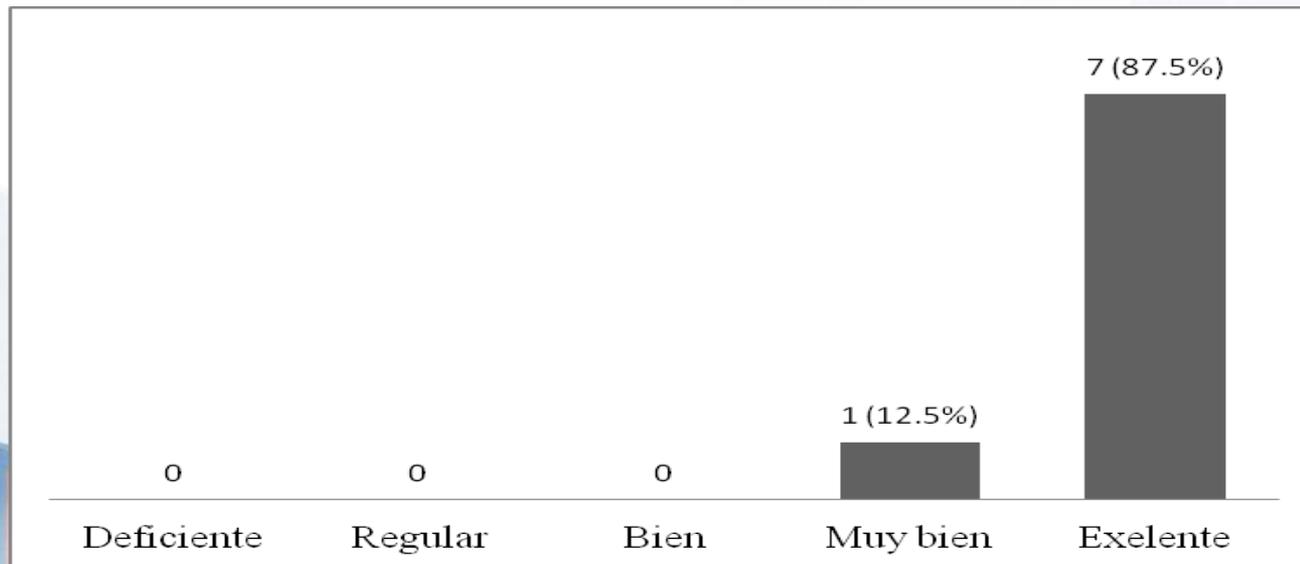
El objetivo se logró, ya que se desarrolló un curso de capacitación sobre el tema de evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias.

Criterios de Evaluación	Sujetos	Porcentaje de respuestas correctas en la prueba de conocimiento	Porcentaje de respuestas correctas en la evaluación final.	Nivel
Identifica los conceptos básicos relacionados con el proceso de evaluación de competencias en un caso hipotético de evaluación	Sujeto 1	60%	80%	Básico
	Sujeto 2	60%	70%	Inicial
	Sujeto 3	40%	80%	Básico
	Sujeto 4	60%	70%	Inicial
	Sujeto 5	40%	70%	Inicial
	Sujeto 6	30%	70%	Inicial
	Sujeto 7	50%	70%	Inicial
	Sujeto 8	30%	80%	Básico
Promedio de calificación en la prueba		46.2%	73.7%	

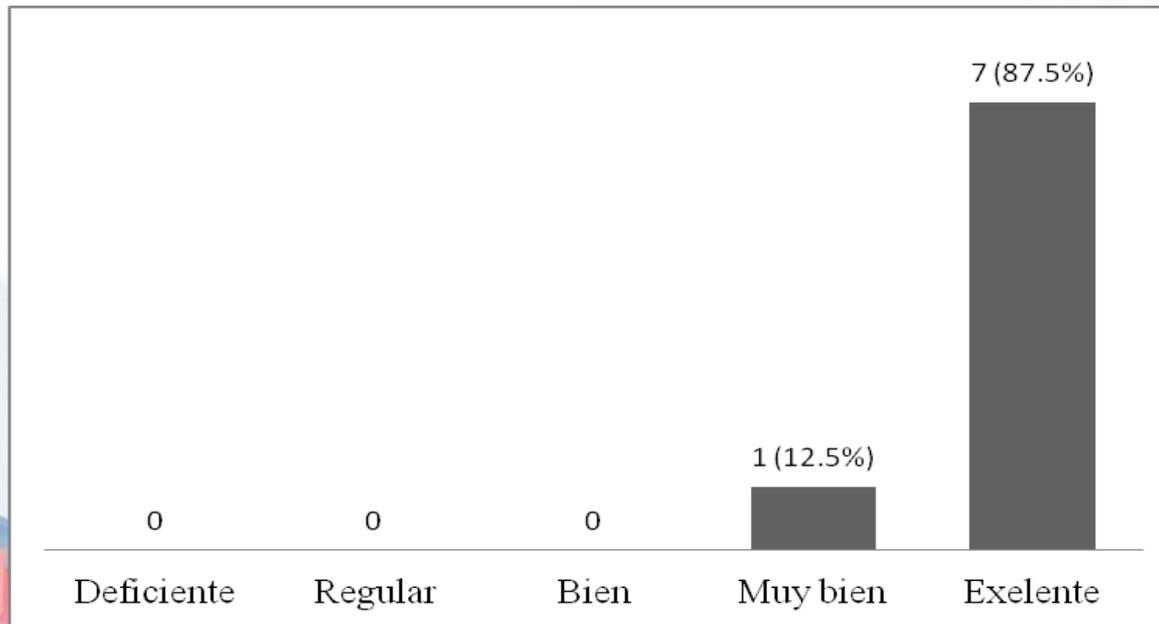
En relación a la encuesta de satisfacción, se aplicó un instrumento de evaluación con la finalidad de valorar el desempeño del instructor, el material didáctico y las características del evento.



Se presentan los resultados que se adquirieron en relación a la evaluación del material didáctico.



Se muestran los resultados adquiridos de la
evaluación de las características del evento



Análisis de los Resultados

Realizando un análisis de los promedios obtenidos en la evaluación diagnóstica y final, se puede decir que hubo un incremento en los puntajes obtenidos, pasando de un 46.2 a un 73.7, siendo el ideal 100, con ello se observa que avanzaron del nivel Inicial al nivel Básico, encontrándose que esta diferencia fue de 27.5 puntos, es decir los docentes de tener recepción y comprensión general de la información y contar con un desempeño muy básico y operativo, avanzaron a un nivel más alto, el Básico, lo cual significa que poseen ahora más elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia y poseen algunos conceptos básicos.

los maestros mostraron su satisfacción mediante la encuesta del curso, en relación al desempeño de las instructoras, material didáctico y del lugar donde se llevó a cabo la capacitación, ya que las opiniones emitidas en la encuesta así lo evidencian, en cada uno de las secciones que formaron parte de esta encuesta indican que la mayoría opinó que muy bien y excelente el desempeño de los instructores, el material didáctico y el lugar donde se llevó a cabo la capacitación confirmando así que el curso cumplió con su función y con las expectativas que los participantes esperaban.

Conclusiones y Recomendaciones



El curso implementado sobre la evaluación bajo el enfoque por competencias cumplió con el objetivo establecido el cual consistía en desarrollar un curso de capacitación en evaluación de competencias para docentes universitarios bajo el enfoque por competencias para así fortalecer sus áreas de oportunidad en relación al tema.

El docente debe de actualizarse constantemente para saber llevar a cabo las metodologías sugeridas por algunos autores y así poder evaluar de acuerdo al enfoque por competencias y no caer en el estilo conductista en el cual el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje es el docente. Es decir, que el estudiante debe ser activo, reflexivo, propositivo, analítico, y construir sus conocimientos en un ambiente escolar armonioso y de respeto, por lo tanto el docente actual no se debe limitar solo a evaluar sus conocimientos, sino que debe tomar en cuenta un todo para poder emitir un juicio de valor objetivo.