

## **PROPUESTA DE MODELO OPERATIVO PARA LA EVALUACION DEL PERFIL A NIVEL DEL BACHILLERATO.**

**(DOCUMENTO DE TRABAJO)**

**Dr. Raúl Fuentes F.**

### **TABLA DE CONTENIDO.**

<b>1. LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS. ....</b>	<b>2</b>
<b>2. ANTECEDENTES PARA LA DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL DE INICIO A EVALUAR. ....</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVES. ....</b>	<b>4</b>
<b>4. ELABORACIÓN DE LA PRUEBA DE DESEMPEÑO.....</b>	<b>5</b>
<b>5. DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE DOMINIO.....</b>	<b>7</b>
<b>6. ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE VALORACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>7. APLICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA.....</b>	<b>10</b>
<b>8. TOMA DE DECISIONES. ....</b>	<b>11</b>
<b>9. LA COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA:.....</b>	<b>13</b>
<b>11. EJEMPLOS.....</b>	<b>15</b>
<b>12. ANEXOS.....</b>	<b>26</b>

## 1. LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS.

La evaluación constituye un proceso constante que permite obtener información variada sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje que es interpretada en función de una serie de criterios que permiten al docente construir un juicio de valor y orientar su accionar pedagógico hacia la calificación y la promoción de los estudiantes. Esta es entendida como el proceso mediante el cual se recopilan evidencias y se realiza un juicio o dictamen de esas evidencias teniendo en cuenta criterios preestablecidos para dar retroalimentación en la perspectiva de mejorar la idoneidad, definida en el perfil de egreso y en el módulo, asignatura o unidad de aprendizaje. La evaluación es la parte central del enfoque de competencias en la educación, puesto que juega un papel integrador del proceso de aprendizaje. La evaluación desde este enfoque se concibe como un proceso a través del cual se diferencian los logros en términos de aprendizaje y los estándares mínimos aceptables de desempeño, considerando las condiciones en que éste se realiza.

Para Vargas (2002), específicamente la evaluación de competencias es la determinación del procedimiento y la cantidad de evidencias de desempeño que deben considerarse y recabarse para poder juzgar si un individuo es o no competente. Por la naturaleza cuantitativa, cualitativa y la asociación que ella tiene a un proceso de retroalimentación, Tobón (2005) propone el concepto de valoración reconociendo y subrayando la naturaleza apreciativa de la evaluación así como su función de generar reconocimiento a lo que los estudiantes aprenden y son capaces de hacer.

Una de las principales transformaciones que implica la evaluación por competencias es que ésta no es por promedio, sino por indicadores y niveles de logro. Un estudiante tiene una competencia cuando está en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema con motivación, ética, conocimiento teórico y habilidades procedimentales. Si falta alguno de estos aspectos, no se puede certificar la competencia. En la evaluación tradicional un estudiante puede llegar a ser un profesional sin ser competente ya que la evaluación es por promedios, en cambio en la evaluación por competencias no hay promedio sino que se evalúa en base a criterios e indicadores, que no permite que los estudiantes certifiquen si no han logrado todas los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que le permitan tener un buen desempeño. Este tipo de evaluación por competencias permite:

- a) la valoración del aprendizaje con base en criterios mediante indicadores y niveles de desempeño, para que sea justa y está basada en evidencias;
- b) el análisis de las dimensiones del ser y el hacer en el desempeño humano, además del conocer;
- c) el énfasis en el proceso formativo de la evaluación, como retroalimentación continua; y
- d) la construcción de las estrategias de evaluación y la validación de los instrumentos son de conocimiento de todos.

La evaluación con base en competencias es un proceso integrado que requiere y exige la definición previa y rigurosa de qué hay que demostrar, es decir, la competencia que se va a evaluar, y de los criterios con que se juzgará la ejecución o desempeño. Luego construir los indicadores para evaluar las competencias de forma integral con criterios académicos y

profesionales, definir el tipo de evidencias que se deben presentar para llevar a cabo la evaluación, establecer las estrategias e instrumentos con los cuales se llevará a cabo este proceso, analizar la información con base en los indicadores, determinar fortalezas y aspectos a mejorar, retroalimentar de forma oportuna a los estudiantes y generar espacios para la retroalimentación y adquisición definitiva de la competencia.

Finalmente señalar que en la formación, la principal tarea de la evaluación a este nivel de Bachillerato es brindar retroalimentación a estudiantes y docentes respecto al desarrollo de las competencias establecidas en el programa formativo, sobre cuáles son los logros y los puntos a mejorar. Desde este punto de vista es de vital importancia analizar el progreso de los estudiantes a la luz de las competencias establecidas al inicio y, de acuerdo a ello establecer si existen desviaciones para introducir posibles en la forma cómo el estudiante lleva adelante su aprendizaje y en la práctica pedagógica del profesor. Esta intención coincide con la evaluación de procesos y con la evaluación de carácter formativo con fines de retroalimentación (Avolio, 2006; McDonald, et al. 2000).

## **2. ANTECEDENTES PARA LA DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL DE INICIO A EVALUAR.**

En primer lugar si existe un determinado perfil de egreso, se sugiere iniciar el proceso de definición de las competencias que se espera evaluar haciendo una adecuada selección de éstas desde este perfil. Ello requiere definir el perfil de ingreso en etapas asociadas a los distintos momentos de formación del plan curricular. En el caso de la Universidad de Playa Ancha, el Decreto Exento de Rectoría N° 3288/2013 se define la organización del currículo de formación atendiendo a lo curricular en su temporalidad, lo que se expresa en los ciclos de Bachillerato, Licenciatura, y Título Profesional.

Por otra parte, el Modelo Educativo de la Universidad de Playa Ancha considera un Modelo de Formación continua que observa para los estudiantes la adquisición de distintas competencias a lograr a través de un determinado ciclo formativo, que el Proyecto PMI 1203 ha comprometido a partir del diseño de un modelo único de formación curricular innovador por ciclos, centrado en la persona del estudiante que aprende y en los resultados de aprendizaje, considerando el ámbito personal, disciplinar y pedagógico.

En este documento en particular se aborda una propuesta para la evaluación de las competencias a nivel del primer ciclo de la formación, es decir a nivel del Bachillerato de 120 créditos, que ha sido definido como un “programa académico conformado por un conjunto de cursos, laboratorios, trabajos o talleres que permite obtener una formación básica profunda, y que habilita para proseguir los estudios conducentes a los tradicionales grados académicos y títulos profesionales que las universidades ofrecen. A quien ha completado un ciclo inicial de estudios universitarios de tres a cuatro semestres de duración se le otorga la certificación de Bachiller. Permite al estudiante del tramo inicial de una carrera tener un tiempo de exploración para confirmar decisiones vocacionales y comprensión del campo profesional”.

Todos los programas de Bachillerato elaborados en la actualidad a nivel de la Universidad de Playa Ancha, han definido en su plan curricular un conjunto de descriptores y perfiles

narrativos de nivel inicial conducente al Bachillerato, de nivel intermedio conducente al título profesional correspondiente, y de nivel de síntesis conducente al grado académico de Licenciado. Ahora bien, a partir de la definición narrativa del perfil inicial y los correspondientes descriptores se deberán definir las competencias de egreso que constituirán la base de este proceso de evaluación por competencias a nivel del programa de Bachillerato.

Para llevar cabo este proceso de evaluación y, al momento de definir las competencias a evaluar y los correspondientes desempeños, se propone que en forma inductiva se llegue a una explicitación de las competencias genéricas, transversales y específicas que actualmente están presentes en el perfil inicial narrativo del programa de Bachillerato. Para facilitar este proceso se sugiere que se describa cada una de ellas con los siguientes elementos:

- a). El sujeto en acción. En este caso, el profesor de:
- b). La conducta a evaluar enunciada en un tiempo presente.
- c). El tema o asunto sobre al que se refiere la acción.
- d). Las condiciones de realización de la acción,
- e). Los criterios de ejecución de la acción o características del producto resultante.

A modo de ejemplo, se podría postular como una competencia: El profesor planifica unidades de enseñanza – aprendizaje para su acción en el aula atendiendo a los principios y características del modelo propio de la Facultad de Educación de la Universidad de Playa Ancha.

### **3. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVES.**

En primer lugar, en un proceso evaluativo se definen las competencias objeto de dicha evaluación. En este caso, se deben definir tanto las competencias genéricas y las competencias específicas que se espera evaluar y que hemos denominado competencias claves para este proceso evaluativo. Por tanto, de acuerdo a lo expresado se deben señalar las competencias propias del bachillerato según el perfil inicial, ya sea que este haya sido narrado por sus autores o expresado en competencias o desempeños. En el caso de este proceso de evaluación del ciclo de Bachillerato también ayuda en este proceso los correspondientes descriptores de las competencias.

Una vez seleccionada la competencia clave que se desea evaluar, debemos escoger los elementos de la competencia o sub- competencias que estimamos relevante y para la cual deseamos conocer el nivel de manejo o de apropiación que tienen en ella los estudiantes. Esta acción se debe llevar a cabo cada vez que la competencia considerada clave en el proceso evaluativo no es lo suficientemente precisa, ocasiones en que es muy sencillo escoger elementos para evaluar el desempeño. En todo caso, siempre hay que consensuar eligiendo aquellos elementos de competencias que son las más importantes y relevantes para determinar el nivel de logro de la misma de parte de los estudiantes.

#### **4. ELABORACIÓN DE LA PRUEBA DE DESEMPEÑO.**

La estrategia de evaluación más apropiada para determinar si los estudiantes han logrado el dominio de una competencia es la llamada Prueba de Desempeño. En este tipo de pruebas, se especifica una tarea o problema y se solicita a los estudiantes realizar una actividad o resolver el problema o ejecutar la tarea usando los materiales y equipos establecidos para ello. Este procedimiento de pruebas le permite a los docentes proveerse de evidencias para la evaluación. El docente evalúa el trabajo realizado por el estudiante de acuerdo a criterios previamente definidos y su resultado se expresa tanto en un indicador cuantitativo como cualitativo.

Los criterios para verificar el desempeño de la competencia se obtienen del análisis de las competencias del perfil y con éstos se construyen las pruebas de desempeño, cuyo propósito es verificar si el participante logra los niveles de desempeño definidos en el perfil de egreso. Las pruebas de desempeño normalmente seleccionan elementos y procesos claves que permitan al evaluador juzgar consistentemente si la persona tiene o no la competencia y se fundamentan en la demostración de ejecuciones correctas. Construir buenas pruebas de desempeño requiere mucha dedicación y experiencia, ya que son diferentes de las pruebas de conocimientos habitualmente elaboradas por los docentes.

Estas pruebas de desempeño nos proporcionan las evidencias en torno al manejo que el sujeto hace de procedimientos para realizar una actividad o tarea o para resolver un problema. Los estudiantes en su desempeño deben poner en acción los recursos cognitivos (del conocer), recursos procedimentales (del hacer) y recursos afectivos (del ser); todo ello en una integración que evidencia que no se está frente a un hacer por hacer, sino en una actuación que evidencia un saber hacer reflexivo.

Estas evidencias constituyen la fuente de la cual se podrán elaborar las rúbricas, las cuales están dadas por una matriz de valoración muy útil para la evaluación de tipo cuantitativo y la cualitativa orientada a la certificación. Estas evidencias, en tanto parte de un proceso evaluativo, deben medir y valorar el nivel de competencias alcanzado por los estudiantes.

Para la elaboración de una prueba de desempeño, se debe precisar, entre otros, el tipo de desempeño que debe realizar el estudiante, las condiciones en que este se debe ejecutar y los criterios y/o estándares evaluativos.

El Desempeño se refiere a lo que el estudiante debe hacer en forma precisa y que usualmente está en directa relación con la descripción de la competencia. Este puede involucrar a una o más unidades de temáticas de aprendizaje de una asignatura o de varias asignaturas, especialmente cuando se evalúan las competencias al término de un ciclo y no de módulo, que es lo que hace la diferencia.

Por su parte las condiciones del desempeño exigen la especificación de las circunstancias bajo las cuales la competencia debe ser ejecutada, logrando que la demostración sea lo más real posible, y pueden referirse al uso de instrumentos, tiempo, calidad del escrito, gráficos, etc. Finalmente, los criterios evaluativos se refieren a los aspectos que se deben considerar

en el proceso evaluativo y los indicadores al nivel mínimo de dominio que los estudiantes logran en su desempeño y que permiten inferir la calidad del desempeño.

Estos criterios de evaluación deben derivarse de las exigencias propias que son requeridas para un buen desempeño y que normalmente están explicitadas en los propios criterios de evaluación de las competencias; deben ser pertinentes, esto quiere decir que deben permitir la evaluación de la competencia en su conjunto y no sólo contenidos, por ejemplo; además deben ser independientes uno del otro, pues el fracaso de uno no puede llevar al fracaso de otros, y estar debidamente priorizados para diferenciarlos de los menos relevantes, y que pudieran no ser importantes para evaluar la competencia.

Respecto de las estrategias propias del proceso de evaluación que hay que plantear para recoger las evidencias de desempeño, pueden utilizarse pruebas de observación, pruebas escritas y portafolio, entre otros. En las pruebas escritas por competencias se busca determinar procesos de interpretación, comprensión, argumentación y proposición de solución a problemas. En todo el proceso de evaluación hay que especificar muy bien cómo se implementarán estas estrategias, especialmente en la evaluación de promoción o en la evaluación de certificación.

El portafolio es una estrategia de evaluación en la cual los estudiantes van consignando las evidencias de su aprendizaje. Acorde con las sugerencias del docente, cada estudiante debe corregir y mejorar sus evidencias como señal de aprendizaje. El uso de esta estrategia debería ser común a todos los cursos cuyos resultados de aprendizaje tributen al logro de la competencia.

Por último, a nivel de una prueba para evaluar desempeños se debe proporcionar toda la información al estudiante, para que la analice y dé respuesta a las preguntas de dicha prueba. En este sentido es necesario escribir claramente las instrucciones, recomendaciones y normas para realizar el trabajo solicitado y así dar respuesta a las cuestiones que plantea el instrumento. Por ejemplo, se le puede solicitar también la realización de mapas conceptuales, realizar presentaciones de guiones y/o trabajos requeridos a partir del material proporcionado. Esta prueba puede considerar la simulación de una situación problema o la presentación de un estudio de caso real. Estas pruebas de desempeño denominadas de ejecución, por ejemplo, constituyen una de las formas de llevar adelante estos procesos de evaluación de competencias que consiste en un conjunto de actividades reales o simuladas cercanas al contexto donde debe ponerse en acción, las cuales son realizadas por los estudiantes siguiendo las instrucciones del docente y que, además, posibilitan valorar el grado de idoneidad con el cual el estudiante implementa un determinado procedimiento o una técnica para realizar una tarea específica.




Los pasos a seguir en la elaboración de una prueba de desempeño se pueden resumir en:

- a. Crear una situación integradora de la Prueba de Desempeño
- b. Definir los criterios del desempeño de la competencia
- c. Elaborar la matriz de valoración de la competencia.

La primera actividad es la de crear o inventar un escenario que involucre efectivamente el desempeño que se desea evaluar, es decir el problema que involucra la aplicación de los distintos saberes alcanzados por los estudiantes en el cursos o módulo. Además de incorporar los materiales, referencias e instrucciones específicas bajo las cuales se solicita que el estudiante demuestre la competencia, es decir, son los elementos de contexto o situación de la evaluación. Luego, debe dejar claro cuáles son los criterios de desempeño, pues ellos describen la calidad de las ejecuciones de una competencia e indican qué debe evaluarse. Además, son la base para diseñar indicadores del desempeño que demuestren la correcta ejecución de la competencia. Con estos elementos a la vista, se procede a desarrollar el instrumento de evaluación. Para evaluar competencias se deberá diseñar instrumentos de evaluación con preguntas o reactivos que permitan la demostración de la competencia a través de ejecuciones directas y específicas.

## 5. DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE DOMINIO.

Normalmente las competencias del perfil de egreso de un programa formativo se acompañan con un desglose de los niveles de dominio, que corresponden a los diversos desempeños que puede alcanzar un estudiante en el proceso formativo y que se expresa en un continuo desde un nivel de desarrollo inicial hasta uno avanzado. Estos niveles de dominio van asociados al desarrollo continuo de acuerdo a niveles de complejidad, reflexión y autonomía. Es claro que en un programa formativo la pretensión de obtener resultados originales se cumple desde las etapas intermedias de desarrollo de la competencia y no en el nivel inicial. El cuadro siguiente ayuda a comprender este hecho:

<b>Desarrollo Inicial (Nivel I)</b>	<b>Desarrollo Intermedio (Nivel II)</b>	<b>Desarrollo Avanzado (Nivel III).</b>
<b>Complejidad</b> 		
Identifica variables y sus relaciones	Identifica nuevas relaciones	Identifica nuevas variables y relaciones.
<b>Reflexiones</b> 		
Explicaciones	Argumentaciones	Insight
<b>Autonomía</b> 		
Dirigido	Dirigido con algún grado de autonomía	Autónomo

Estos niveles de dominio van asociados a la ubicación de las asignaturas en el mapa curricular y las correspondientes salidas intermedias en los procesos de formación profesional. Así, el currículo de formación de profesionales para el educación de la Universidad de Playa Ancha define tres niveles de perfiles, y por tanto habrá competencias terminales que se logran a nivel del Bachillerato y otras no serán terminales y deberán alcanzarse en algún otro momento al interior del proceso de formación; otras se lograrán a nivel de la formación profesional y, las últimas a nivel de la Licenciatura. Entonces es claro que es muy útil definir los correspondientes niveles de dominio para una competencia.

A modo de ejemplo, un currículo de formación puede proponerse alcanzar que sus estudiantes trabajen en forma colaborativa integrando equipos interdisciplinarios en la

resolución de problemas asociados a la formación de los estudiantes. En este caso, se puede iniciar el proceso de formación a nivel del Bachillerato, pero deberá concretarse en alguna de las etapas siguientes. Así entonces, en el primer ciclo formativo sólo se podría evaluar la competencia a nivel del primer dominio, ya que para los siguientes requiere de otros aprendizajes que son alcanzados en los cursos correspondientes a los ciclos formativos siguientes. Este posería un ejemplo de Niveles de Dominio.

<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>
Trabaja en equipos para la resolución de problemas de forma colaborativa.	Trabaja en equipos multidisciplinares para la resolución de problemas de forma colaborativa.	Trabaja en equipos multidisciplinares para la resolución de problemas de forma colaborativa y propositiva.

Otra cosa son los niveles de desempeño deseados o niveles de logro, que están en concordancia con el nivel de dominio deseado de la competencia que se evalúa. Estos niveles corresponden, como su nombre lo indica, a los desempeños mínimos observables que orientan la evaluación de la tarea de acuerdo a las condiciones de realización definidas en el contexto de los correspondientes niveles de dominio. Entonces las condiciones para la evaluación se expresan para cada competencia en función del respectivo nivel de dominio, lo que se puede resumir en una matriz de evaluación comúnmente denominada rúbrica, como la que sigue:

<b>Competencia/ Nivel</b>	<b>Destacado</b>	<b>Bueno</b>	<b>Normal</b>	<b>Insuficiente</b>	<b>Deficiente</b>
Seleccionar los elementos significativos y relaciones en planteamientos sencillos. <b>ND. 1</b>	No identifica los elementos más sobresalientes.	Sólo identifica alguno de los elementos más sobresalientes.	Identifica la mayoría de los elementos sobresalientes pero no los agrupa correctamente.	Enumera todos los elementos agrupando la mayoría de forma correcta.	Clasifica todos los elementos de forma ordenada y sistemática
Seleccionar los elementos significativos y relaciones en situaciones complejas. <b>ND. 2</b>	Las relaciones que establecen son incorrectas.	Establece pocas relaciones y algunas son incorrectas.	Establece la mayoría de relaciones pero algunas son incorrectas.	Establece correctamente la mayoría de las relaciones.	Establece correctamente todas las relaciones argumentando y extrayendo conclusiones.
Identificar las carencias de información y relaciones con elementos externos a la situación planteada. <b>ND. 3</b>	No identifica las lagunas o las incoherencias de la información.	Identifica sólo parte de las lagunas o incoherencias.	Identifica la mayoría de las lagunas.	Identifica la totalidad de las lagunas.	Señala las incoherencias.



## 6. ELABORACIÓN DE LA MATRIZ DE VALORACIÓN.

El desempeño del alumno mediante el desarrollo de competencias es una metodología muy apropiada y ampliamente utilizada en los procesos de evaluación auténtica o por desempeños, donde se deben definir criterios de valoración y la escala de puntajes mediante una matriz de valoración. Una matriz de valoración es un listado del conjunto de criterios, definidos de manera precisa en términos de lo realizado realmente por el estudiante, que permiten valorar las competencias y aprendizajes logrados al término de un proceso. Para ello se establecen distintos niveles de calidad de cada uno de los criterios.

Realizar este tipo de matrices ayuda al docente a especificar claramente qué espera del estudiante y cuáles son los criterios con los que se van a valorar el o los desempeños del estudiante, atendiendo a la respuesta que éste dé en la prueba de ejecución presentada.

Se componen de los siguientes aspectos:

- ✓ Desempeños Esperados que corresponde a los resultados que permiten determinar el nivel de calificación o idoneidad de los estudiantes al final del proceso evaluativo.
- ✓ Indicadores, que corresponden a los parámetros concretos de desempeño para evaluar los productos.
- ✓ Descriptores de logro que expresan los niveles de calidad en los indicadores.
- ✓ Ponderación. En oportunidades es necesario a veces darle una puntuación diferente a los desempeños y sus respectivos niveles de logro para dar cuenta de su importancia. Esto se realiza otorgando la puntuación a cada uno de los criterios y/o competencias que se evalúen con una prueba de desempeño.
- ✓ Evidencias, constituyen los elementos propios de la respuesta que da el estudiante a la prueba de desempeño y que permite su valoración final.
- ✓ Escala de calificación. Atendiendo a las exigencias del currículo y las normativas definidas en cada caso, se incluye junto a la escala cualitativa, una escala cuantitativa con esa finalidad.

Esto se representa en la siguiente matriz de evaluación.

### MATRIZ DE EVALUACIÓN.

Competencias del Bachillerato	Criterios	Ponderación	DESCRIPTORES DE LOGRO					Total Ponderado
			Destacado	Bueno	Normal	Insuficiente	Deficiente	
			5	4	3	2	1	
			6.0 - 7.0	5.0 - 5.9	4.0 4.9	3.0 – 3.9	1.0 – 2.9	
			Aquí se definen los criterios evaluativos, que incluye los indicadores y todo tipo de información relevante para medir y valorar las evidencias recopiladas desde las pruebas de desempeño					

## 7. APLICACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA.

Definido los aspectos anteriores y habiendo construido la prueba de desempeño, se procede a aplicar la prueba y analizar las evidencias recogidas, para luego hacer juicios respecto a cuándo el desempeño de una competencia ha sido razonablemente demostrado.

Después corresponde cumplir con los procedimientos para registrar, comunicar y difundir los resultados del proceso de evaluación y verificación de competencias del o los estudiantes evaluados. Para su transformación a calificación el evaluador debe considerar la apreciación global de su desempeño.

Teniendo presente que una competencia puede ser evaluada con varias pruebas de evaluación que midan desempeños, y que con una prueba se pueden evaluar varias competencias, para diseñar la rúbrica se construye una tabla de doble entrada, especificando en cada columna un conjunto de criterios para evaluar el nivel de logro de la competencia y en cada fila los distintos criterios que orientan y se exigen para un adecuado desempeño. La intersección de la fila con la columna indicará el peso de los criterios de evaluación del desempeño en la ejecución de la actividad que se evalúa, donde el marginal de la columna aporta el peso total de la competencia en ese proceso. Estos pesos específicos se trasladan posteriormente a la matriz de valoración que se utiliza para evaluar competencias a través de la prueba de desempeño

Por otra parte, para determinar los niveles de desempeño o de logro de las competencias se puede utilizar una escala, generalmente de cinco niveles o categorías, donde se explicitan los criterios que se considerarán en la evaluación. Se trata de definir claramente cuál será la base de referencia que permitiría saber si un estudiante logró o no lo propuesto y cuáles son los requisitos mínimos para determinar su aprobación. La tabla que sigue a continuación entrega pautas para definir precisamente estos criterios.

Competencia / Nivel de Dominio.	Niveles de Logro del Desempeño				
	Destacado ó Avanzado	Bueno ó Competente	Normal ó Básico	Insuficiente ó Inicial	Deficiente ó No Logrado
	-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	-Hay autonomía en el desempeño (no se requiere de asesoría de otras personas o de supervisión constante). -Se gestionan proyectos y recursos. -Hay argumentación científica. -Se resuelven problemas de diversa índole	-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.	-Hay recepción y comprensión general de la información. -El desempeño es muy básico y operativo. -Hay baja autonomía. -Se tienen nociones sobre el conocer y el hacer. -Hay motivación frente a la tarea.	-Aprendizajes de nociones muy generales sin organización -Hay aprendizaje de algunos conocimientos pero sin manejo de procedimientos ni de actividades de la competencia -Hay baja motivación y compromiso

	problemas. -Se tiene un alto compromiso con el bienestar propio y de los demás	con los elementos necesarios. -Se actúa en la realidad con criterio propio.				
--	---	--	--	--	--	--

Por último, para valorar la competencia global se utiliza la matriz de valoración señalada anteriormente, como lo indica el ejemplo.

Competencias	Criterios	Ponderación	Destacado	Bueno	Normal	Insuficiente	Deficiente	Total Ponderado
Bachillerato			5	4	3	2	1	
			6.0 - 7.0	5.0 5.9	4.0 4.9	3.0 - 3.9	1.0 - 2.9	
Competencia 1	Criterio 1.1	0.4	x					2
	Criterio 1.2	0.2		x				0.8
Competencia 2	Criterio 1.3	0.3			x			0.9
	Criterio 1.4	0.1	x					0.3
		1						4

En este caso el evaluador identifica el nivel en que se encuentra el estudiante frente a cada competencia, posteriormente multiplica el peso de la competencia o subcompetencia por el numeral correspondiente al nivel de logro identificado y se traslada a la columna de Total Ponderado. Una vez concluido este procedimiento para la totalidad de las competencias y desempeños considerados en el proceso, se realiza la suma de los totales ponderados que indica el nivel de competencia donde se encuentra actualmente el estudiante.

## 8. TOMA DE DECISIONES.

La evaluación de las competencias en los estudiantes tiene como referencia el desempeño de estos ante las actividades y problemas del contexto profesional que en forma integrada se presenta en la prueba de desempeño, a partir de las evidencias e indicadores, determinando el grado de desarrollo de tales competencias. Una de sus funciones principales es la de certificar competencias, sin embargo, en el nivel formativo en la universidad, este procedimiento brinda información para la instalación de procesos de retroalimentación en torno a fortalezas y, especialmente, en aspectos a mejorar o debilidades. Por ello, este proceso tiene un carácter formativo independientemente del contexto en que se lleve a cabo, sí este es inicial, de proceso o de finalización.

Una función esencial de la evaluación por competencias tanto a nivel formativo como de certificación, es la posibilidad de retroalimentar a quien aprende, tanto para evaluar sus verdaderos logros como para indicarle cuáles deben ser los pasos siguientes en su trayectoria de aprendizaje. Entre las principales decisiones que se adoptan en este caso, se pueden señalar las siguientes:

- ✓ Certificar el logro de la competencia en el nivel Excelente (Avanzado, altamente Competente).

- ✓ Certificar el logro de la competencia e indicar lo que hay que mejorar, esto en el caso de que el estudiante haya logrado el nivel normal o Bueno (Casi Competente).
- ✓ Proponer caminos para mejorar y avanzar al nivel de logro de la competencia, en el caso de que éste sea evaluado como Deficiente ó insuficiente (Incompetente).

Entre los procesos para el mejoramiento de los niveles de logro de las competencias descendidas que la Universidad puede definir están, (1) Recursar asignatura central que aporta a la competencia, (2) Asistir sistemáticamente a un proceso de recuperación de la competencia en manos de un Tutor altamente calificado, (3) Ponerse a disposición del Director de Escuela para mejorar el nivel de su competencia, y (4) Asumir compromiso personal e independiente de su recuperación. Una vez concluido alguno de estos procesos, el estudiante deberá someterse nuevamente al proceso de evaluación de la competencia.

## **9. LA COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Por último, los resultados de la evaluación deben ser informados a quienes participaron en el proceso, esto con el objetivo de promover la mejora, no sólo dando a conocer los vacíos o distancias entre lo esperado y lo logrado, si no apuntando alternativas que permitan superar las brechas detectadas.

La retroalimentación es parte de mismo proceso de evaluación de competencias. Consiste en que el estudiante tenga claridad de sus logros, aspectos a mejorar y nivel de dominio de la competencia. Cabe destacar que la retroalimentación de parte del docente afianza el carácter formativo de la evaluación puesto que, al hacerse a partir de las competencias (considerando criterios, evidencias, nivel de dominio o idoneidad en los desempeños...) favorece el proceso de reflexión y aprendizaje en el propio estudiante. Algunos de los aspectos a informar son:

- ✓ Nivel de Competencia. Corresponde al nivel de logro alcanzado a partir de la matriz de valoración.
- ✓ Logros. Corresponde a los desempeños específicos logrados según la matriz de valoración.
- ✓ Aspectos a mejorar. Corresponde a aquellos desempeños o aprendizajes derivados de la matriz de valoración y que el estudiante requiere mejorar.

Ejemplo:

Competencia: Elaborar proyectos creativos de innovación para el logro de aprendizajes.

Estudiante: Juan Pérez S.

Nivel de Competencia: Bueno.

Porcentaje de logro en los desempeños: 80%

Nota: 5.5

Logro: Desarrolla proyecto creativo de intervención didáctica.

Aspectos a mejorar: Planear de forma más organizada los recursos que utiliza en el proyecto de innovación creativa para el aprendizaje.

A mod de síntesis, se puede concluir las actividades más relevantes a tener presente en este proceso de evaluación de competencias. En primer lugar, las actividades evaluativas se

debe identificar y reflexionar desde las competencias del perfil de egreso por un lado y por otro, a aquellas que fueron promovidas y desarrolladas durante el proceso formativo.

En segundo lugar, se selecciona y describe la situación de evaluación integradora. La situación de evaluación integradora es una situación que permite evaluar desempeños y aprendizajes, en los que se articulan los diversos saberes (saber, saber hacer y, saber ser y convivir), y relacionadas con las capacidades en la resolución de situaciones problemáticas derivadas del campo profesional (Avolio, 2006). Esta situación debe ser lo suficientemente representativa de la competencia que se evalúa y adecuarse al nivel dominio definido para ella, es de carácter integrador como señala Tobón (2005), porque orienta la evaluación de las competencias considerando criterios que orientan las decisiones basado en los procedimientos, métodos, técnicas, herramientas e instrumentos específicos que permitan resolver problemas en forma reflexiva, creativa y ética.

Posteriormente será necesario definir las evidencias que servirán de indicadores de logro de las competencias que permitirá a determinar cómo habrá de evaluarse. Para que éstas evidencias sean válidas deberán estar siempre relacionadas con los criterios de dominio definidos en la competencia. Esto nos lleva definir y decidir los procedimientos que permitan obtener la información válida y confiable, y construir la prueba de ejecución para evaluar el desempeño y los respectivos instrumentos para registrar la información considerada como válida y significativa en aquellas situaciones de evaluación que han sido planteadas.

Otro aspecto importante en este proceso de evaluación lo constituye la definición de criterios claros para identificar los niveles de logro de la competencia. Estos criterios permitirán analizar e interpretar la información recogida para determinar el nivel de logro del estudiante. Aquí se trata de establecer los aspectos mínimos a considerar para la aprobación, determinando para cada uno los requisitos que deben cumplirse para un desempeño satisfactorio.

Con la información válida y confiable recopilada desde las pruebas de ejecución para evaluar desempeños, se analiza y una vez determinado el nivel de logro alcanzado por el estudiante, se adopta la decisión final de declararlo en algún nivel de competencia, que oscila entre el no competente al estratégicamente competente o altamente competente y se le informa por escrito al estudiante.

## **10. BIBLIOGRAFÍA:**

- Avolio de Cols e Iacolutti (2006). Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas. Montevideo, BID/FOMIN; OIT/Cinterfor.
- Brown, S. y Glasner, A. (2010) Evaluar en la Universidad. Problemas y nuevos enfoques. Narcea. España.
- Castillo, S. (2010). Evaluación educativa de aprendizaje y competencias. PEARSON. España.
- Le Boterf, G. (2001). La ingeniería de las competencias. Epise. España. Madrid, España: Morata.

Mcdonald, Rod. et. al. (2000). Nuevas perspectivas sobre la evaluación. Sección para la educación Técnica y profesional. París: UNESCO. p. 42

Pimienta, J. (2008). Evaluación de los Aprendizajes. Un enfoque basado en Competencias. Pearson. México.

Pimienta, J. (2012). Las competencias en la docencia universitaria. Preguntas frecuentes. Pearson. México.

Sacristan, Gimeno, J. (Comp.) 2008. Educar por competencias, que hay de nuevo?.

Tobón, S (2009). Diseño sistémico de módulos en la educación superior. Bogotá: Cife.

Tobón, S. (2005) Formación basada en competencias. Ecoe ediciones. Colombia.

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

Tobón, S. (2006). Competencias, calidad y educación superior. Bogotá: Magisterio.

Villardón, L. (2006) Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, 24. 2006, pp. 57-76

Zabalza, M. (2003). Las competencias del profesorado universitario. Madrid: Narcea.

Zavala, Antoní; Arnau, Laia. (2007). 11 Ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. España: Graó.

## 11. EJEMPLOS.

### EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS DEL BACHILLERATO.

#### PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL PROCESO.

Para la planificación del proceso de evaluación de las competencias del Bachillerato y siguiendo las sugerencias de Avolio (2006), se pueden plantear algunas preguntas iniciales que orientan precisamente este proceso. Entre ellas, las siguientes:

- ¿Cuál es el propósito de formación del programa de Bachillerato?
- ¿Cuál(es) es (son) el (los) problema(s) de la práctica profesional que aborda?
- ¿Cuáles son las competencias o subcompetencias involucradas en los objetivos de este programa y los contenidos a evaluar?
- ¿Qué competencias o subcompetencias (elementos de competencia) se evaluarán durante el proceso evaluativo?
- ¿Cuál será la mejor situación integradora que podemos plantear al finalizar el programa, que sea suficientemente representativa para evaluar las competencias o subcompetencias propuestas?
- ¿Qué evidencias vamos a considerar como indicadores de logro y que se desprenden de esta situación integradora?
- ¿Qué técnicas e instrumentos son los más pertinentes para obtener la información válida y significativa en función de esta situación?
- ¿Qué criterios vamos a considerar para determinar el logro de la competencia?
- ¿Cómo vamos a certificar o dejar constancia que el estudiante logró la competencia?
- ¿Qué decisiones adoptaremos a partir de los resultados, especialmente respecto de aquellos estudiantes que no han logrado aún la competencia o subcompetencia?
- ¿Cuáles son los docentes mejor formados en evaluación de competencias para poder asignarle tareas de tutor de los estudiantes que no logran certificar la competencia o subcompetencia?

## EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS DEL BACHILLERATO. FORMATO DE TRABAJO.

### EJEMPLO DE APLICACIÓN DEL MODELO AL MÓDULO: AUTOVALORACIÓN EN LA INCLUSIVIDAD.

#### 1. COMPETENCIAS A EVALUAR.

(Las competencias iniciales a evaluar, sean éstas genéricas o específicas, deberán definirse explícitamente con las evidencias de desempeño).

Competencias Genéricas.	Evidencias de Desempeño
Logra la valoración de su ser y del otro como persona. Promueve la inclusividad, el pluralismo y la tolerancia en la perspectiva de la observación y respeto a los derechos humanos	Evalúa su nivel de inteligencia intrapersonal para reconocer su potencial humano.
	Evalúa su nivel de inteligencia interpersonal para reconocer su potencial humano.
	Comprende la inclusividad como una actitud deseable frente a su quehacer profesional y personal.

Competencias Específicas.	Evidencias de Desempeño

#### 2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Se espera que los estudiantes logren los siguientes saberes:

Concepto de Inteligencia intrapersonal

Concepto de Inclusividad

#### 3. DESCRIPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA COMPETENCIA PARA RECOGER LAS EVIDENCIAS.

(Corresponde a la especificación de las formas en que puede llevarse a cabo la tarea de acuerdo a las condiciones de realización definidas en el contexto de los correspondientes niveles de dominio).

Criterio.	Descripción
AUTO-CONCIENCIA	Conoce y acepta las propias capacidades: intelectuales, emocionales y físicas.
CONTROL EMOCIONAL	Reconoce, nombra, comprende y analiza las propias emociones y comportamientos en distintas situaciones. Maneja las emociones para conseguir un buen crecimiento personal y emocional
AUTOMOTIVACIÓN	Tiene espíritu de superación y mantiene la motivación. Toma decisiones y desarrolla planes de mejora personal y



	de autoevaluación
--	-------------------

<b>Criterio.</b>	<b>Descripción</b>
EMPATÍA	Es consciente de la existencia de diferentes perspectivas para analizar la realidad y comprender otros puntos vista. Asume la responsabilidad individual en el trabajo con los demás.
HABILIDADES SOCIALES	Maneja las habilidades sociales de; dar las gracias, saber elogiar, pedir un favor, escuchar, disculparse, negociar y saber resolver conflictos de forma constructiva.

<b>Criterio.</b>	<b>Descripción</b>
INCLUSIVIDAD	Concibe la integración como un proceso que responde a la diversidad de las características y necesidades humanas Se preocupa de integrar aquellos que le rodean con el fin de lograr objetivos comunes sin importar su origen, raza, nivel social...
PLURALISMO	Es capaz de aceptar, reconocer y tolerar la existencia de diferentes posiciones y/o pensamientos, haciendo un uso constructivo de las experiencias disímiles que vivencia
TOLERANCIA	Es capaz de respetar las opiniones, ideas o actitudes de los demás, aunque no coincidan con las propia, lo que le permite convivir sanamente en la comunidad en la cual se desenvuelve
RESPECTO POR LOS DERECHOS DEL OTRO	Le permite concebir que los derechos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Cree firmemente que todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

#### **4. DESCRIPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA COMPETENCIA PARA RECOGER LAS EVIDENCIAS.**

<b>Evidencias de Desempeño</b>	<b>Ponderación</b>
Evalúa su nivel de inteligencia intrapersonal para reconocer su potencial humano.	
Evalúa su nivel de inteligencia interpersonal para reconocer su potencial humano.	
Comprende la inclusividad como una actitud deseable frente a su quehacer profesional y personal.	
Total	1.0

## 5. MATRICES DE EVALUACIÓN.

(Corresponde a las matrices de evaluación definidas a nivel de módulo o asignatura).

<b>CRITERIO</b>	<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>	<b>NIVEL 4</b>
<b>SUB COMPETENCIA 1:</b>	<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTRAPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>			
<b>AUTO-CONCIENCIA</b>	En el conocimiento de sí mismo depende de la opinión de los demás	Reconoce algunas de sus capacidades	Conoce sus capacidades aunque le cuesta aceptar algunas	Conoce sus capacidades, las acepta y quiere mejorarlas
<b>CONTROL EMOCIONAL</b>	Manifiesta escasa consciencia de lo que siente y no logra comprender el por qué de sus reacciones	Se sorprende de sus reacciones pero no sabe identificarlas con claridad. Da una explicación irracional de sus emociones y comportamientos	Reconoce algunas emociones y analiza correctamente sólo algunas de sus emociones y comportamientos	Es capaz de identificar sus emociones en distintas situaciones y analiza de manera racional sus emociones y comportamientos
<b>AUTOMOTIVACIÓN</b>	Carece de objetivos y sus planes no constituyen una oportunidad para una mejora personal	Se propone objetivos inalcanzables y esto hace que abandone lo propuesto. Las decisiones que realiza no constituyen una posibilidad de mejora personal	Se propone algunos objetivos alcanzables que le aumentan la motivación y le hacen capaz de ser más constante. Es capaz de tomar decisiones con el fin de lograr una mejora personal.	Tiene motivaciones claras que le capacitan para llegar hasta el final con perseverancia. Toma decisiones y es capaz de autoevaluarse con el fin de lograr una mejora personal
<b>SUBCOMPETENCIA 2:</b>	<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTERPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>			
<b>EMPATÍA</b>	Conoce los diferentes puntos de vista que afectan a la realidad. Rehúye de la responsabilidad individual en el trabajo con los demás.	Comprende y respeta los diferentes puntos de vista y se informa sobre la realidad. Sólo en ocasiones asume la responsabilidad individual en el trabajo con los demás.	Comprende y respeta los diferentes puntos de vista analizando la realidad. Con frecuencia asume la responsabilidad individual en el trabajo con los demás.	Comprende, respeta y asume los diferentes puntos de vista analizando la realidad, siendo capaz de interactuar en ella. Asume siempre con responsabilidad individual en el trabajo con los demás.
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Conoce las habilidades sociales pero le cuesta el uso y el manejo de las	Conoce las habilidades sociales y maneja alguna de ellas.	Actúa habitualmente con asertividad y maneja con frecuencia las habilidades	Es emocionalmente equilibrado, actúa con asertividad y maneja todas

	mismas. No logra encontrar la causa de los conflictos y llegar a resolverlos de manera constructiva.	Logra entender la causa de los conflictos, pero le cuesta trabajo resolverlos de manera constructiva.	sociales. Logra entender la causa de los conflictos, pero sólo en ocasiones los resuelve de manera constructiva.	las habilidades sociales, según la situación y el contexto. Logra entender la causa de los conflictos, llegando a resolverlos de manera constructiva.
<b>SUB COMPETENCIA 3</b>	<b>COMPRENDE LA INCLUSIVIDAD COMO UNA ACTITUD DESEABLE FRENTE A SU QUEHACER PROFESIONAL Y PERSONAL.</b>			
<b>INCLUSIVIDAD</b>	Carece de interés por integrar, compartir y socializar con las personas que percibe como diferente a él/ella.	Logra integrar a aquellas personas semejantes a sí misma, dejando de lado a los demás.	Es capaz de integrar al otro que difiere de sí pero le cuesta lograr la propuesta de objetivos comunes	Es capaz de integrar y aceptar al otro tal cual es sin importar el lugar que ocupa en su comunidad, valora las características y capacidades de los demás con el fin de lograr objetivos comunes.
<b>PLURALISMO</b>	Concibe las ideas, las acciones, y pensamientos de los otros como irrelevantes, sin valor ni importancia, en la hace prevalecer su propio punto de vista	Escucha pero no valora las ideas de los otros.	Valora sólo algunas ideas, y a veces las utiliza como experiencias constructivas para sí mismo	Valora las ideas de los demás y sabe dar reconocimiento de ello a quién corresponda, además utiliza esas ideas en experiencias constructivas para sí mismo
<b>TOLERANCIA</b>	Deja de manifiesto su desagrado frente a las ideas, pensamientos, proporciones de los demás cuando no son consideradas desde su propia perspectiva.	Acepta sólo en algunas ocasiones propuestas diferentes a las propias, ocasionando muchas veces problemas en su comunidad	Acepta de manera habitual propuestas disímiles y sólo en ocasiones crea conflictos	Posee un alto sentido del respeto frente a las opiniones divergentes de los demás. Es capaz de convivir en paz y crear fuertes lazos afectivos con los miembros de su comunidad
<b>RESPECTO POR LOS DERECHOS DEL OTRO</b>	Tiene dificultades en aceptar el derecho de los demás como una característica inherente al ser humano.	Considera que los derechos de las personas están supeditados a las características físicas, culturales, raza, condición social, de las personas.	Alude de manera habitual a la consideración del derecho de todas las personas, sin importar su origen, procedencia y/o condición.	Valor, respeta y propicia siempre el derecho de las demás personas sin importar su origen raza, cultura, nivel socioeconómico etc.. en cualquiera circunstancias en la cual sea partícipe.

## 6. PRUEBA DE DESEMPEÑO.

(Se construye la prueba de desempeño según modelo incorporado en estos anexos).

## 7. MATRIZ PARA DEFINIR LAS CONDICIONES PARA LA VALORACIÓN DE LA(S) COMPETENCIA(S).

(Se elabora teniendo presente las matrices de evaluación de resultados de aprendizaje y las características que se definen y se explicitan en la prueba de desempeño).

CRITERIOS	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL4
<b>SUB COMPETENCIA 1:</b>	<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTRAPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>				
<b>AUTO-CONCIENCIA</b>	No se registran evidencias que aporten información				
<b>CONTROL EMOCIONAL</b>					
<b>AUTOMOTIVACIÓN</b>					T
<b>SUBCOMPETENCIA 2:</b>	<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTERPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>				
<b>EMPATÍA</b>					
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>					
<b>SUB COMPETENCIA 3</b>	<b>COMPRENDE LA INCLUSIVIDAD COMO UNA ACTITUD DESEABLE FRENTE A SU QUEHACER PROFESIONAL Y PERSONAL.</b>				
<b>INCLUSIVIDAD</b>					
<b>PLURALISMO</b>					
<b>TOLERANCIA</b>					
<b>RESPECTO POR LOS DERECHOS DEL OTRO</b>					

### 8. MATRIZ DE VALORACIÓN FINAL DE LA COMPETENCIA.

(Se debe completar con las ponderaciones y se completa marcando con una “x” el resultado de la valoración que el Evaluador hace desde las evidencias a cada criterio de la sub competencia según la respuesta dada por el estudiante).

CRITERIOS	Ponderación	Insuficiente 0	Deficiente 1	Normal 3	Adecuado 3	Destacado 4	Total Ponderado
<b>SUB COMPETENCIA 1:</b>		<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTRAPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>					
<b>AUTO-CONCIENCIA</b>							
<b>CONTROL EMOCIONAL</b>							
<b>AUTOMOTIVACIÓN</b>					T		
<b>TOTAL SC 1</b>							
<b>SUBCOMPETENCIA 2:</b>		<b>EVALÚA SU NIVEL DE INTELIGENCIA INTERPERSONAL PARA RECONOCER SU POTENCIAL HUMANO.</b>					
<b>EMPATÍA</b>							
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>							
<b>TOTAL SC 2</b>							
<b>SUB COMPETENCIA 3</b>		<b>COMPRENDE LA INCLUSIVIDAD COMO UNA ACTITUD DESEABLE FRENTE A SU QUEHACER PROFESIONAL Y PERSONAL.</b>					
<b>INCLUSIVIDAD</b>							
<b>PLURALISMO</b>							
<b>TOLERANCIA</b>							
<b>RESPECTO POR LOS DERECHOS DEL OTRO</b>							
<b>TOTAL SC 3</b>							
<b>TOTAL COMPETENCIA</b>							

## **EJEMPLO DE PRUEBA DE ESEMPEÑO PARA EVALUAR COMPETENCIAS.**

### **BACHILLERATO:**

**NOMBRE:**

**FECHA:**

**COMPETENCIA:** Comunicar por escrito y de manera rigurosa lo comprendido en el curso de evaluación de los aprendizajes durante su proceso formativo

**INSTRUCCIONES:** Ud. tiene que redactar un artículo breve, no mayor a 1500 palabras, sobre las ventajas y desventajas de utilizar las pruebas de selección múltiple en la evaluación sumativa de aprendizajes de los estudiantes del Segundo Ciclo de Educación General Básica de las escuelas chilenas. Para la redacción de este artículo Ud. dispone de 8 horas desde el momento que ingresa a la plataforma para responder en línea a esta prueba de desempeño. La respuesta la podrá construir en distintos períodos de tiempo, sin embargo deberá tener cuidado de “guardar” su construcción hasta cuando concluya. Al momento de concluir con esta prueba deberá enviarla a la plataforma usando la orden “enviar”.

### **CRITERIOS DE DESEMPEÑO:**

La respuesta al producto que Ud. elabora como resultado de esta prueba, se evalúa siguiendo los siguientes criterios.

- ✓ Solidez de las ideas expresadas.
- ✓ Carácter innovador del escrito.
- ✓ Calidad de la comunicación escrita.
- ✓ Coherencia global.

### **NIVELES DE DESEMPEÑO.**

Los niveles de Desempeño para la presente prueba son:

Nivel Destacado. Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado.

Nivel Adecuado. Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia;

Nivel Normal. Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia a un nivel mínimo.

Nivel Insuficiente. Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia.

Nivel Deficiente. No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia

**VALORACIÓN.**

Para ser aprobado en la evaluación de este desempeño, Ud. deberá haber respondido los cuatro criterios de modo que pueda ubicarse al menos en el nivel normal.

En la eventualidad de que Ud. no califique adecuadamente respecto de algún criterio, el Evaluador le señalará los pasos a seguir. Esto ocurre cuando a partir de su respuesta la calificación le permite sólo acceder, a lo más, al nivel Insuficiente.

**NOTA IMPORTANTE.**

Si aún tiene dudas respecto de cómo dar respuesta a esta prueba de desempeño, comuníquese en forma presencial con el Director de su escuela de inmediato y/o con el “Tutor On Line” a través del correo electrónico de la misma plataforma. Para dar respuesta a esta prueba de desempeño, el sistema mantendrá la prueba en línea durante todo el período que ha sido definido para darle respuesta y se le comunicará de ello en forma oficial y oportuna.

La matriz de valoración construida a partir de la matriz de evaluación propuesta a nivel del programa de cursos, nivel o módulo, y la consideración de la prueba de desempeño presentada anteriormente, permiten llegar a la siguientes matrices para la valoración de los desempeños y la valoración final para concluir con la evaluación de la competencia.

### EJEMPLO DE MATRIZ DE VALORACIÓN.

Competencias Bachillerato	Criterios	Ponderación	Destacado 5	Adecuado 4	Normal 3	Insuficiente 2	Deficiente 1
Comunicar por escrito y de manera rigurosa lo comprendido en el curso de evaluación de los aprendizajes durante su proceso formativo	Solidez de las ideas expresadas.	<b>0.20</b>	La argumentación de las ideas presentadas no presenta ninguna deficiencia conceptual, formal ni argumentativa.	Las ideas son correctas pero no se consigue del todo la argumentación completa de estas ideas, por culpa de problemas formales o argumentativos no graves	Las ideas son correctas, pero su argumentación es débil.	Ideas incorrectas o erróneamente justificadas a escala formal y argumentativa.	No se detecta el criterio en el escrito.
	Carácter innovador del escrito.	<b>0.10</b>	El autor hace una aportación original a la temática.	El autor hace una aportación ingeniosa pero no original a la temática, muy bien articulada	El autor hace una aportación ingeniosa pero no original a la temática, poco articulada	carece de originalidad, por el hecho de limitarse a repetir de manera literal argumentos existentes previamente y fáciles de acceder y comprender.	
	Calidad de la comunicación escrita.	<b>0.60</b>	La redacción es correcta en la forma	La redacción muestra algunos errores menores en su forma.	La redacción muestra múltiples errores menores en la forma o no respeta	La redacción es incoherente o no correcta en la forma.	
	Coherencia global	<b>0.10</b>	El autor elabora un texto que tiene coherencia entre sus partes	El autor elabora un texto que no tiene una adecuada coherencia entre sus partes	El autor elabora un texto que tiene poca coherencia entre sus partes	El autor elabora un texto que no tiene coherencia alguna entre sus partes	



### EJEMPLO DE MATRIZ DE VALORACIÓN FINAL.

Competencias Bachillerato	Criterios	Ponderación	Destacado	Adecuado	Normal	Insuficiente	Deficiente	Total
			5 6.0 - 7.0	4 5.0 - 5.9	3 4.0 - 4.9	2 3.0 - 3.9	1 1.0 - 2.9	
Comunicar por escrito y de manera rigurosa lo comprendido en el curso de evaluación de los aprendizajes durante su proceso formativo	Solidez de las ideas expresadas.	0.20	x					1.0
	Carácter innovador del escrito.	0.10	x					0.50
	Calidad de la comunicación escrita.	0.60		x				2.40
	Coherencia global	0.10			x			0.30
	<b>TOTAL</b>							<b>4.2</b>

**Calificación Cualitativa:** Nivel Adecuado.

**Calificación cuantitativa:** 5, 2

## 12. ANEXOS.

### PAUTA DE APOYO PARA LA DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

La competencia se puede comprender como el nivel de dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que debe adquirir un estudiante al finalizar un determinado programa formativo, en este caso e, Bachillerato, para realizar correctamente una actividad o tarea de acuerdo a lo que se ha definido en el perfil de egreso del mismo (recordar que esta competencia definida en el perfil de egreso es un acercamiento a la competencia de tipo profesional). Los criterios para examinar el logro o dominio de ellas se basan en ejecuciones que demuestran el desempeño de acuerdo a los criterios definidos en el perfil de egreso y que han sido conocidos previamente por los estudiantes. Esto significa que están explicitados en el programa de estudios.

La evaluación de competencias requiere de la demostración de ejecuciones y conductas como primera fuente de evidencia, y aunque puede incluir evaluación de conocimientos, se fundamenta en demostraciones del desempeño lo más cercanas a la realidad. De allí que es muy importante la redacción de la competencia, sea ésta una competencia clave o relevante, ó una subcompetencia o elemento de la anterior.

Esta matriz ayuda a la redacción de dichas competencias:

El sujeto en acción. En este caso, el profesor de:	La conducta a evaluar enunciada en un tiempo presente.	El tema o asunto sobre al que se refiere la acción.	Las condiciones de realización de la acción,	Los criterios de ejecución de la acción o características del producto resultante.

## EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS DEL BACHILLERATO.

### FORMATO DE PRUEBA DE DESEMPEÑO.

**BACHILLERATO:**

**EVALUADOR:**

**FECHA:**

#### 1. COMPETENCIAS A EVALUAR.

(Las competencias iniciales a evaluar, sean éstas genéricas o específicas, deberán definirse explícitamente con las evidencias de desempeño).

Competencias Genéricas.	Evidencias de Desempeño

Competencias Específicas.	Evidencias de Desempeño

#### 2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

(Hace referencia a los principales resultados de aprendizaje a nivel de programa).

#### 3. DESCRIPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA COMPETENCIA PARA RECOGER LAS EVIDENCIAS.

(Corresponde a la especificación de las formas en que puede llevarse a cabo la tarea, de acuerdo a las condiciones de realización definidas en el contexto de los correspondientes niveles de dominio de la competencia. Se deben incluir todos los criterios que se consideren en la evaluación: calidad, redacción, tiempo, cumplimiento, etc.).).

Criterio.	Descripción

#### 4. PONDERACIÓN DE LAS EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO.

Evidencias de Desempeño	Ponderación
Total	1.0

#### 5. MATRICES DE EVALUACIÓN.

(Corresponde a las matrices de evaluación definidas a nivel de módulo o asignatura).

CRITERIO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL4
SUB COMPETENCIA 1:				

#### 6. PRUEBA DE DESEMPEÑO.

(Se construye la prueba de desempeño según modelo incorporado en estos anexos).

#### 7. MATRIZ PARA DEFINIR LAS CONDICIONES PARA LA VALORACIÓN DE LA(S) COMPETENCIA(S).

(Se elabora teniendo presente las matrices de evaluación de resultados de aprendizaje y las características que definen y explicitan la prueba de desempeño).

CRITERIOS	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL4
SUB COMPETENCIA 1:					
SUBCOMPETENCIA 2:					

### 8. MATRIZ DE VALORACIÓN FINAL DE LA COMPETENCIA.

(Se debe completar con las ponderaciones y se completa marcando con una “x” el resultado de la valoración que el Evaluador hace desde las evidencias a cada criterio de la sub competencia según la respuesta dada por el estudiante).

CRITERIOS	Ponderación	Insuficiente	Deficiente	Norma	Adecuado	Destacado	Total Ponderado
		0	1	3	3	4	0
SUB COMPETENCIA A 1:							
<b>TOTAL SC 1</b>							