

MF1445_3

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL **EMPLEO**

Catalina Escandell Bonnin
Marta Rivas Gayol

NUEVA
EDICIÓN

**ACTUALIZADA
EN 2025**

IDEASPROPIAS
editorial

Evaluación del proceso de
enseñanza-aprendizaje en formación
profesional para el empleo

IDEASPROPIAS
editorial

IDEASPROPIAS

editorial

▶ Compra este libro



MUESTRA GRATUITA

Autoras

Catalina Escandell Bonnin (Palma de Mallorca, 1981) es licenciada en Pedagogía y está especializada en Tecnología educativa y Animación sociocultural y tiempo libre. Es profesora asociada en la Universitat de les Illes Balears y docente en un gran número de acciones formativas. Cuenta con diversas publicaciones como *Construcción, validación e implementación de un itinerario de aprendizaje mediante mapas conceptuales*; XIII Congreso Internacional EDUTEC 2010: E-Learning 2.0: Enseñar y Aprender en la Sociedad del Conocimiento. Además, ha presentado comunicaciones en diversos congresos sobre educación, como el III Simposio Pluridisciplinar sobre Objetos y Diseños de Aprendizaje organizado por la Universidad de Oviedo.

Marta Rivas Gayol [Vigo (Pontevedra), 1980] es licenciada en Sociología por la Universidad de A Coruña. Es máster en Formador de Formadores por la Universidad Autónoma de Barcelona y máster en Evaluación de Políticas Públicas, por la Universidad de Sevilla.

Desde el año 2005 ha desempeñado su labor profesional en el contexto de la formación de personas adultas. Ha ejercido como técnica de organización, orientadora laboral, docente de diferentes acciones formativas al profesorado y consultora técnica en formación, empleo y evaluación de planes y programas de formación para personas trabajadoras. Marta ha revisado y actualizado este manual didáctico conforme al nuevo Sistema de Formación Profesional.

*Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en
formación profesional para el empleo*

1.ª edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025
ISBN: 978-84-9839-674-4
Formato: 17 cm x 24 cm
Páginas: 194

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2025, respecto a la primera edición en español, por

© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-674-4

Depósito legal: VG 104-2025

Autoras: Catalina Escandell Bonnin y Marta Rivas Gayol

Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial ha incorporado en la elaboración de este material didáctico citas y referencias de obras divulgadas y ha cumplido todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por los posibles errores y omisiones, se excusa previamente y está dispuesta a introducir las correcciones pertinentes en próximas ediciones y reimpressiones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
1. Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición	13
1.1. La evaluación del aprendizaje	14
1.1.1. Concepto de evaluación	14
1.1.2. Planificación de la evaluación: agentes intervinientes	18
1.1.3. Importancia de la evaluación: medir y evaluar	20
1.1.4. Características técnicas del proceso de evaluación: sistematicidad, fiabilidad, validez, objetividad y efectividad entre otros	23
1.1.5. Modalidades de evaluación en función del momento, agente evaluador y finalidad	24
1.1.6. Soporte documental con evidencias de resultado (actas, informes, entre otros)	27
1.2. La evaluación por competencias	29
1.2.1. Concepto de competencia y características	30
1.2.2. Clasificación de competencias	32
1.2.3. Gestionar la formación por competencias	34
1.2.4. La evaluación por competencias	36
1.2.5. Procedimiento para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: vías formales y no formales de formación y experiencia profesional	38
CONCLUSIONES	43
AUTOEVALUACIÓN	45
SOLUCIONES	49
2. Elaboración de pruebas para la evaluación de contenidos teóricos	53
2.1. Evaluación de aprendizajes simples: prueba objetiva	55
2.1.1. Niveles de conocimiento: taxonomía de Bloom	57
2.1.2. Tabla de especificaciones	61
2.1.3. Tipos de ítems: normas de elaboración y corrección	64
2.1.4. Instrucciones para la aplicación de las pruebas	72
2.1.5. Estructura de la prueba objetiva: encabezado, instrucciones generales e instrucciones específicas	74

2.1.6. Instrucciones para la aplicación, corrección y calificación de las pruebas	76
2.2. Evaluación de aprendizajes complejos:	
ejercicio interpretativo, pruebas de ensayo, pruebas orales, entre otros	79
2.2.1. Sistemas de registro observacionales	80
2.2.2. Pruebas orales	87
2.2.3. Pruebas de ensayo	88
2.2.4. Ejercicios interpretativos	90
2.2.5. Normas de elaboración y corrección de pruebas de aprendizajes complejos	93
CONCLUSIONES	95
AUTOEVALUACIÓN	97
SOLUCIONES	99
3. Diseño y elaboración de pruebas de evaluación de prácticas adaptadas a la modalidad de impartición	101
3.1. Criterios para la elaboración de prácticas presenciales y en línea	102
3.1.1. Tipos de pruebas de evaluación práctica	106
3.2. Criterios para la corrección	109
3.2.1. Listas de cotejo	110
3.2.2. Escalas de calificación: numérica, gráfica y descriptiva	112
3.2.3. Hojas de evaluación de prácticas	115
3.2.4. Escalas de Likert	117
3.2.5. Hojas de registro	120
3.3. Instrucciones para la aplicación de las pruebas: alumnado y docentes	121
3.3.1. Instrucciones para la aplicación de pruebas prácticas para el alumnado	121
3.3.2. Instrucciones para la aplicación de pruebas prácticas para el docente	122
CONCLUSIONES	125
AUTOEVALUACIÓN	127
SOLUCIONES	131
4. Evaluación y seguimiento del proceso formativo conforme a la formación presencial y en línea	135

4.1. Establecimiento de criterios e indicadores de evaluación	136
4.2. Aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información	147
4.2.1. Instrumentos cualitativos de recogida de información	147
4.2.2. Instrumentos cuantitativos de recogida de información	149
4.3. Normas de elaboración y utilización	150
4.3.1. Hoja de registro	150
4.3.2. Cuestionario	152
4.3.3. Hoja de seguimiento	153
4.3.4. Entrevistas	155
4.4. Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas	159
4.5. Plan de seguimiento	161
4.5.1. Elementos	161
4.5.2. Características	163
4.5.3. Estrategias de mejora y refuerzo	164
4.5.4. Control de calidad y evaluación: eficacia, efectividad y eficiencia	166
CONCLUSIONES	169
AUTOEVALUACIÓN	171
SOLUCIONES	175
PREGUNTAS FRECUENTES	177
GLOSARIO	181
EXAMEN	185
BIBLIOGRAFÍA	189

MUESTRA GRATUITA

INTRODUCCIÓN

Ralph W. Tyler, considerado el padre de la evaluación, introduce el concepto en el campo pedagógico en 1942. El autor define la evaluación como «el proceso que tiene por finalidad valorar en qué medida se han conseguido los objetivos que se habían previsto».

La evaluación tiene que entenderse como un proceso flexible, coherente y determinante en la orientación de los programas educativos y en la toma de decisiones para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, la evaluación en el contexto de la formación abarca dos ámbitos fundamentales: la evaluación de aprendizajes y la evaluación de los programas y planes de formación. Ambas están relacionadas; sin embargo, sus finalidades son distintas.

En la primera unidad didáctica de este manual, se profundizará en el concepto de evaluación y se analizarán sus funciones, características y principios, teniendo en cuenta la modalidad de impartición. También se estudiará la evaluación por competencias, en la que se hará especial hincapié en el propio proceso y en su acreditación.

En la segunda unidad didáctica, se explicará cómo se elaboran y corrigen los distintos tipos de pruebas para la evaluación de aprendizajes simples y complejos. Se expone la taxonomía de objetivos de Bloom y colaboradores, un sistema con gran aceptación en el ámbito pedagógico para la clasificación de aprendizajes y su aplicación para el diseño de la evaluación.

En la tercera unidad didáctica, se descubrirá el diseño y la elaboración de pruebas para evaluar aprendizajes prácticos. Este tipo de actividades son fundamentales para determinar si el alumnado ha adquirido las competencias previstas en la acción formativa, con la ventaja de que le permiten realizar tareas lo más próximas al entorno real de trabajo.

Por último, en la cuarta unidad didáctica, se profundizará en la evaluación de programas y planes formativos. Se explicará cómo los criterios de evaluación sirven de referente tanto para la evaluación de aprendizajes como para la evaluación del programa o plan formativo, donde los instrumentos de recogida de

datos, cualitativos y cuantitativos, son fundamentales para saber qué aspectos se deben mejorar.



Este manual se ajusta al MF1445_3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo (60 horas), del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional.

ICONOS

En las unidades didácticas de este manual se incluyen recuadros destacados que refuerzan la explicación teórica y te ayudarán a fijar conocimientos y asimilar conceptos. Con estos recursos categorizados, completarás tu proceso de aprendizaje. De este modo, has de prestar atención a los siguientes resalten:



Ejemplo



Importante



Actividad



Consulta



Sabías que



Recuerda

MUESTRA GRATUITA

Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo

1 Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición

Objetivos

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

Contenidos

1. Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición
 - 1.1. La evaluación del aprendizaje
 - 1.1.1. Concepto de evaluación
 - 1.1.2. Planificación de la evaluación: agentes intervinientes
 - 1.1.3. Importancia de la evaluación: medir y evaluar
 - 1.1.4. Características técnicas del proceso de evaluación: sistematicidad, fiabilidad, validez, objetividad y efectividad entre otros
 - 1.1.5. Modalidades de evaluación en función del momento, agente evaluador y finalidad
 - 1.1.6. Soporte documental con evidencias de resultado (actas, informes, entre otros)
 - 1.2. La evaluación por competencias
 - 1.2.1. Concepto de competencia y características
 - 1.2.2. Clasificación de competencias
 - 1.2.3. Gestionar la formación por competencias
 - 1.2.4. La evaluación por competencias
 - 1.2.5. Procedimiento para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: vías formales y no formales de formación y experiencia profesional

1.1. La evaluación del aprendizaje

En el proceso de enseñanza-aprendizaje es importante tomar decisiones que orienten al logro de los objetivos de formación del alumnado. Es necesario, en este caso, hacer una especial referencia a la evaluación. En la formación profesional, debemos entender la evaluación como un proceso que nos va a proporcionar información sobre la capacitación de nuestro alumnado para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

Pero, además, si involucramos al estudiantado en el proceso de evaluación, podemos contribuir a la formación de otras cualidades importantes como:

- La independencia que les permita realizar un trabajo autónomo.
- La reflexividad con respecto al trabajo que tienen que hacer.
- La responsabilidad en el desempeño de las tareas y en la toma de decisiones.
- La autocrítica que permite detectar y resolver errores en las prácticas presentes y futuras.

1.1.1. Concepto de evaluación

Según Cabrera (2003), la **evaluación** «es un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoyar un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación, con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y comprensión de las razones de los éxitos y fracasos de la formación».

Tyler proporcionó la base del marco conceptual de la evaluación en la formación. Desde su definición se han ido haciendo interpretaciones de esta e, incluso, se ha reconceptualizado el término. Pero no cabe duda de que Tyler ha hecho reflexionar a los teóricos y educadores para su reinterpretación, preocupándose de cuestiones que surgen del esquema clásico, cuestiones que no se resuelven desde este mismo (Cabrera, 2003).

El esquema clásico de Tyler nos habla de una evaluación orientada a unos objetivos de aprendizaje y a una consecución óptima de estos en el transcurso de todo el proceso formativo, haciendo énfasis en los resultados obtenidos. Los y las docentes debemos ir mucho más lejos y tenemos que plantearnos una serie de preguntas que incluyan todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, en todos sus estadios.

Los cuestionamientos al modelo tradicional de Tyler se pueden resumir en los siguientes tres aspectos: evaluar al final de proceso formativo, evaluar los objetivos preestablecidos y evaluar desde los objetivos entendidos como único criterio de evaluación.

Al evaluar al final del proceso formativo hay unas preguntas que inevitablemente nos hacemos, como por ejemplo: y si al finalizar el proceso, ¿este no ha funcionado? ¿No ponemos remedio durante el proceso? ¿Nos enteramos al final de la acción formativa? Nos interesa, por tanto, establecer una conexión continua entre la evaluación y todo el proceso formativo, evaluar durante todo el proceso.

Evaluar los objetivos preestablecidos significa que debemos preguntarnos si solo nos interesan los resultados que previamente hemos tenido en cuenta, pero, ¿y los resultados que han surgido sin más? ¿No debemos hacerles caso? ¿Debemos dejar de lado los resultados no pretendidos de la acción formativa? Estos resultados pueden ser igual o más importantes que los resultados preestablecidos.

En el caso de evaluar desde los objetivos entendidos como único criterio de evaluación la pregunta que nos planteamos es: si alcanzo todos los objetivos, ¿la acción formativa es de buena calidad?

A partir de la revisión de la definición de Tyler han ido apareciendo otras definiciones que resaltan la importancia de otros aspectos además de la valoración de los resultados. Veamos algunas de estas definiciones:

Para el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1988) la evaluación es un «enjuiciamiento sistemático sobre el valor o el mérito de un objeto». En esta definición la palabra clave es «valor», es decir, que un objeto se evalúa para determinar si es bueno o malo, si está bien o está mal. Se da importancia a la interpretación de los datos para la emisión de un juicio.

Cohen y Franco (1988) establecen que evaluar «es fijar el valor de una cosa. Para hacerlo se requiere efectuar un procedimiento mediante el cual se

compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patrón determinado». En este caso se hace referencia al «patrón predeterminado». Es decir, para poder evaluar debemos comparar los resultados con un valor establecido. De esta manera, podremos determinar si el valor obtenido por el alumno se ajusta a los mínimos preestablecidos por el docente.

Por su parte, Pérez Juste (1995) define la evaluación como un «proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa». La evaluación es entendida como un proceso, no como un acontecimiento puntual. El autor presenta el concepto como una tarea planificada de forma adecuada y con una intención puramente educativa.

Fernández García (1992) considera que «evaluar es estimar los conocimientos, aptitudes y el rendimiento de los programas, de las intervenciones de los profesionales que interactúan en todo proceso metodológico». En esta definición destaca la importancia del uso de una metodología científica a la hora de evaluar. Evaluar ya no solo se circunscribe al aprendizaje del alumnado, es parte de un proceso de investigación que pretende comprender y mejorar además las intervenciones que facilitan tal aprendizaje.

La **evaluación en formación profesional** es un proceso sistemático, planificado y técnico que pretende descubrir los conocimientos, aptitudes y el rendimiento desarrollados por los alumnos en los programas formativos; que valora a partir de un patrón determinado si los alumnos han alcanzado el objetivo que se planteaba; y que pretende ayudar en la toma de decisiones para mejorar tanto el rendimiento como el propio programa de formación.

Según Santos (1993) hay que englobar el concepto de la evaluación en una serie de ideas clave para su mejor entendimiento, que son los **principios** de la evaluación. En este sentido, podemos redefinir estas ideas clave refiriéndonos a formación profesional y, específicamente, en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de esta.

En la evaluación como diálogo, una evaluación de calidad es aquella en la que se recogen las opiniones y valoraciones de todas las personas que están implicadas en la acción formativa: destinatarios, formadores, patrocinadores, etc. Si solo una de las partes realizase el proceso de evaluación, sería muy difícil llegar

a la verdad de la realidad que se evalúa, pues su interpretación de los datos está siempre sujeta a términos de subjetividad. Sin embargo, a través del diálogo y reflexión conjunta de todos los participantes, en unas condiciones de libertad de opinión, se podrán contrastar y confrontar opiniones hasta descubrir los datos objetivos, reales y fiables a partir de los cuales valorar la actividad.

En la evaluación como comprensión, como futuros docentes en el Sistema de Formación Profesional, interesa comprender la realidad. Es decir, entender por qué las cosas son como son para poder determinar cuáles son las dificultades y qué es necesario hacer para superarlas. No evaluamos simplemente para dar un valor, la evaluación es un elemento integrado en la formación que nos ayuda a conocer y comprender los procesos que están teniendo lugar.

En la evaluación como mejora, la finalidad última de toda evaluación es la mejora de los programas formativos. Los datos obtenidos facilitan el diseño e implementación de medidas correctivas e innovaciones que pueden mejorar la calidad de la formación.

Las **características** que surgen a partir de los principios de evaluación las podríamos esquematizar del siguiente modo:

- **Continua:** la evaluación debe estar presente en todo el proceso formativo, por tanto, si vamos recogiendo información, podremos ir tomando las decisiones pertinentes en el mismo momento en el que van surgiendo los problemas.
- **Criterial:** en el plan de formación debemos definir con exactitud los objetivos que pretendemos alcanzar ya que de ellos va a depender la formulación de los criterios de evaluación. Estos criterios nos indicarán qué queremos evaluar y en qué condiciones.
- **Flexible:** debemos adaptarnos a las circunstancias propias de cada proceso. En este sentido, debemos adecuar los instrumentos de evaluación a las peculiaridades de cada formación y tener estas en cuenta también en la toma de decisiones.
- **Sistemática:** tal y como hemos visto en las explicaciones de la definición de evaluación, debemos planificar bien los procedimientos que vamos a seguir en el proceso evaluativo, debemos determinar una serie de normas que nos ayuden a recoger la información adecuada y de forma ordenada.

- **Recurrente:** la evaluación afecta repetidamente a diferentes aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta forma, la evaluación es útil para mejorar la formación.
- **Decisoria:** todos los datos e interpretaciones obtenidas tras la evaluación son utilizados para tomar decisiones encaminadas a mejorar la calidad del aprendizaje o de la formación en general.
- **Formativa:** no debemos olvidar que la evaluación educativa está dentro de un proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, nuestro principal objetivo es que nuestros alumnos aprendan y desarrollen unas determinadas competencias profesionales. En este sentido, la evaluación ayuda a mejorar este proceso y a mejorar los resultados que obtienen los participantes.
- **Cooperativa:** la evaluación no solo afecta al alumnado, afecta también al profesorado y a los otros agentes intervinientes. Por ese motivo, debemos partir de una acción conjunta en la evaluación. Todos deben participar del proceso si queremos que el proceso de enseñanza-aprendizaje mejore.
- **Técnica:** debemos utilizar instrumentos y sistemas que se rijan y obedezcan a criterios contrastados debidamente. Los instrumentos que escojamos deben ser fiables y científicamente probados.

1.1.2. Planificación de la evaluación: agentes intervinientes

En cualquier programa o plan formativo debemos incorporar decisiones sobre la evaluación que constituyen la planificación de este proceso. Estas preguntas se refieren a:

¿Para qué evaluar? Definir la finalidad de la evaluación	La evaluación puede tener una finalidad diagnóstica, formativa, sumativa o de impacto.
¿Qué evaluar? Establecer el objeto de nuestra valoración.	Puede ser, por ejemplo, una evaluación de aprendizajes en relación con los objetivos del programa formativo.



¿Cómo y con qué evaluar? Seleccionar los métodos, técnicas e instrumentos para la evaluación	Se pueden emplear técnicas cualitativas, es decir, centradas en la valoración de las cualidades (instrumentos de evaluación subjetiva) o técnicas cuantitativas, centradas en la valoración mediante números (instrumentos de evaluación objetiva).
¿Cuándo evaluar? Determinar en qué momento y con qué frecuencia evaluaremos	La evaluación puede ser inicial, continua, final o diferida.
¿Quiénes evalúan? Identificar a las personas que intervienen en el proceso evaluativo	Pueden ser evaluadores externos o internos al proceso de enseñanza-aprendizaje. También puede darse una coevaluación (evaluación entre alumnos), heteroevaluación (docente-alumnos) o autoevaluación (a uno mismo).

En este apartado se analizarán los agentes que intervienen en la planificación de la evaluación.

Los **agentes** que intervienen en el proceso de evaluación de las acciones formativas son el responsable de la entidad, el personal técnico experto, el formador de la acción formativa y el alumnado.

El responsable de la entidad de la acción formativa participa en la evaluación vinculado a la definición y consecución de los objetivos de la formación y al control de los medios y recursos que se necesitan para su correcto desarrollo.

Además, el personal técnico experto en la materia que se va a impartir será el encargado de establecer las capacidades y competencias mínimas que el alumnado debe desarrollar para superar la formación.

Por su parte, el formador de la acción formativa es el responsable de la formación, quien orienta al alumnado y sirve como guía del aprendizaje de este. Este agente es el que aporta tanto los criterios teóricos como los criterios prácticos que van a ser evaluados a partir de los instrumentos de evaluación escogidos.

Asimismo, es interesante que el alumnado, en la medida de lo posible, participe en el proceso de evaluación no solo como agentes evaluados, sino también como agentes evaluadores de todos aquellos elementos que configuran la formación (docentes, medios técnicos, etc.).

Para poder llevar a cabo un proceso de evaluación con garantías de éxito debemos hacer hincapié en la planificación de la acción formativa y que la evaluación esté integrada en cada uno de los puntos de esta planificación. Es decir, en la propia planificación de la acción debe especificarse en qué momento y de qué manera se llevará a cabo la evaluación.

A partir de las afirmaciones anteriores, se hace necesario que los agentes intervinientes en el proceso de evaluación elaboren un plan de evaluación que nos va a servir para planificar todo el proceso. En él determinaremos los instrumentos de evaluación que hemos escogido y los datos que nos van a servir para elaborar un informe que contenga las conclusiones a las que hemos llegado para, en un último paso, tomar las decisiones correspondientes para redefinir, si fuese necesario, el programa establecido.

Una de las características de la evaluación es que debe ser tratada de manera conjunta entre todas las personas, participantes o colectivos que estén presentes de manera objetiva o subjetiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es necesario que estas personas no actúen de manera aislada, sino de manera cooperativa en todo el proceso de evaluación. De este modo cada uno de los integrantes de este equipo evaluativo aporta una visión diferente desde su propia especialidad, desde su propia perspectiva.

1.1.3. Importancia de la evaluación: medir y evaluar

El DRAE (*Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española), en su primera acepción, define **medir** como «comparar una cantidad con su respectiva unidad, con el fin de averiguar cuántas veces la segunda está contenida en la primera» y en su quinta acepción «tener determinada dimensión, ser de determinada altura, longitud, superficie, volumen, etc.». Evaluar se define como «señalar el valor de algo», «estimar, apreciar, calcular el valor de algo» y «estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos».

A partir de las anteriores definiciones vemos que sí existen diferencias entre la medición y la evaluación.



La medición trata de cuantificar un resultado, dando un valor determinado. La evaluación estima ese resultado obteniendo no solo esa cuantificación sino que estima, valora la información obtenida, la cualifica.

En este sentido, vemos que en la evaluación incluimos la medición y que los términos están, en consecuencia, relacionados.

Aun así, debemos establecer una serie de diferencias presentadas en esta tabla:

Medición	Evaluación
Cuantifica	Cuantifica y cualifica
Los datos que se presentan son numéricos	Se incluye la medición
Centrada en los resultados: se miden los éxitos	Los datos sugieren juicios de valor
Centrada en el resultado del alumno (académico)	Centrada en el proceso de aprendizaje del alumnado (personal y académico)
Tiene como base el resultado final del alumno en el proceso formativo	Tiene como base la orientación al alumno
Perspectiva de pasado	Perspectiva de pasado, presente y futuro

Relacionados con los términos «medir» y «evaluar» están los términos norma y criterio.

La evaluación que se centra en las normas solo da importancia a los resultados que obtienen los alumnos al finalizar la acción formativa. Evaluamos con el único objetivo de situar al alumno en una posición concreta dentro del grupo, sin tener en cuenta los aprendizajes que ha adquirido. La norma es el resultado

más habitual, y cuanto mayor sea la proximidad a la norma mejor será la cualificación del alumno.

Si, de lo contrario, escogemos un tipo de evaluación que se basa en los criterios, tendremos que definir de forma explícita qué indicadores queremos observar para poder evaluar el proceso y cómo vamos a ponderarlos. Debemos establecer previamente cuál es el nivel de dominio que debe alcanzar el alumno para superar la formación de manera positiva.

Para comprender mejor las diferencias entre norma y criterio podemos analizar el siguiente cuadro comparativo:

Norma	Criterio
Son referencias relativas obtenidas de la media de resultados de un grupo	Son referencias absolutas definidas antes de realizar la evaluación
Se compara el aprendizaje de un alumno con respecto al grupo	Se compara el aprendizaje de un alumno con respecto al nivel de dominio que se considera alcanzable tras la formación
No indican si el alumno ha alcanzado los objetivos de aprendizaje propuestos	Indican si el alumno ha alcanzado los objetivos de aprendizaje propuestos
Los resultados de la evaluación son de poca ayuda para la toma de decisiones	Permiten tomar decisiones basadas en las dificultades detectadas

Los alumnos deberán demostrar que son capaces de llevar a cabo un proceso para conseguir un producto final. En este sentido, los criterios serían los que van a indicar de forma concreta qué es lo que el alumnado ha aprendido.

Evaluar implica la emisión de un juicio de valor sobre la información que se ha recogido y esto requiere disponer de algún referente con el que compararla. El referente o término de comparación es el criterio de evaluación.

También podemos entenderlos como patrones que se usan para determinar la referencia para juzgar cuando se evalúa. Determinan lo que se espera de los aprendizajes y si el alumnado ha conseguido o no el objetivo que se había planteado inicialmente.



La evaluación consiste en recoger información sobre los criterios para comprobar si se han alcanzado o no los niveles establecidos como indicadores de éxito. Supone un reto para que el docente pueda interpretar los criterios y niveles establecidos en los programas formativos, pero es imprescindible para que pueda conseguirse con éxito una evaluación de calidad.

1.1.4. Características técnicas del proceso de evaluación: sistematicidad, fiabilidad, validez, objetividad y efectividad entre otros

Uno de los aspectos más importantes en la realización de la evaluación son los procedimientos, técnicas e instrumentos que utilizamos para llevarla a cabo. Todos ellos tienen que cumplir una serie de requisitos para garantizar el éxito en los resultados del proceso. Estos se corresponden con las características técnicas de la evaluación y son los siguientes:

Características técnicas del proceso de evaluación

Sistematicidad

Fiabilidad

Validez

Objetividad

Efectividad

La **sistematicidad** en la evaluación es un proceso desarrollado a partir de una planificación previa en la que se han establecido unos objetivos concretos que sirven como directrices de la intervención. Esos objetivos son la base para la definición de los instrumentos y técnicas de evaluación y la programación de las actuaciones que se llevarán a cabo.

La **fiabilidad** consiste en que las evaluaciones muestran resultados consistentes y estables. Sabemos que un instrumento de evaluación es fiable si las puntuaciones que nos proporciona son las mismas cuando se han aplicado varias veces y en diferentes condiciones. Podemos determinar que un instrumento de evaluación es más fiable cuantos menos errores contenga en los resultados. El coeficiente de fiabilidad nos proporciona el grado de confianza que podemos tener en que la evaluación que estamos realizando nos ofrezca datos ciertos.

La **validez** refleja la precisión con la que los instrumentos y técnicas utilizados evalúan aquellos elementos que se pretendían evaluar. Es un término relativo, es decir, nunca podremos decir que una evaluación es absolutamente válida, pero podemos aumentar el nivel de validez seleccionando aquellos métodos más adecuados al tipo de evaluación que estemos llevando a cabo.

La evaluación debe cubrir el mayor número de variables posibles para evitar la influencia de factores externos o internos en la propia persona que evalúa y en la que es evaluada (prejuicios, aspectos personales o culturales, entre otros). Esta característica es la que se denomina **objetividad**. En las ocasiones en las que la evaluación responde a una interpretación, un juicio de valor, podemos aumentar el grado de objetividad aplicando una metodología científica basada en la aplicación de técnicas con una demostrada fiabilidad.

La **efectividad** involucra a dos conceptos más: la eficacia y la eficiencia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costes más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y en el menor tiempo posible.

1.1.5. Modalidades de evaluación en función del momento, agente evaluador y finalidad

Distinguimos tres posibles modalidades dentro de la evaluación, diferenciándose en función del momento en el que se evalúa (evaluación inicial, evaluación procesual y evaluación final), en función de quién es el agente evaluador

(evaluación interna y evaluación externa) y en función de la finalidad (evaluación formativa y evaluación sumativa). A continuación se explican cada una de las modalidades citadas anteriormente.

En la evaluación, en función del momento, distinguimos tres modalidades, respondiendo al momento en el que se hace: evaluación inicial, evaluación procesual y evaluación final. A continuación se muestra una tabla comparativa:

	Evaluación inicial	Evaluación procesual	Evaluación final
Momento	Antes de empezar la acción formativa	Durante la acción formativa	Al final de la acción formativa
Datos obtenidos	Situación de partida o previa a la ejecución de la formación	Progreso conseguido a lo largo del desarrollo de la acción formativa	Efectos y resultados obtenidos tras la ejecución de la formación
Función	Sirve para realizar las adaptaciones de la planificación a las características del grupo de aprendizaje	Controlar que la formación se está desarrollando de acuerdo con lo previsto	Saber en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos para la formación
Objetivo	Adaptar la planificación de la acción formativa a la situación real	Introducir cambios en el proceso formativo que mejoren el aprendizaje	Tomar decisiones sobre las actuaciones futuras

En la evaluación, en función del agente evaluador, distinguimos dos modalidades: **externa e interna**. La evaluación externa es desarrollada por agentes que no han participado en la acción formativa en ninguna de sus fases. Suelen ser expertos, agencias dedicadas específicamente a la evaluación u organismos de inspección educativa.

La evaluación interna es la que se realiza por las propias personas que participan en el desarrollo de la acción formativa, como son responsables de la institución educativa, formadores, alumnado, etc. En esta modalidad de evaluación podemos encontrar diferentes alternativas: autoevaluación, heteroevaluación o coevaluación.

La autoevaluación se refiere a que la misma persona es evaluada y evaluadora. En este sentido, el docente podría evaluar su propia tarea como profesor o el alumno podría evaluar sus conocimientos. Es muy útil como elemento reflexivo ya que ayuda a tomar consciencia de lo que se hace y de los factores que intervienen en nuestra actuación. En la formación a distancia, en la que el alumno realiza un aprendizaje autónomo, son muy frecuentes las autoevaluaciones para que cada uno pueda conocer el progreso de su propio aprendizaje. En la heteroevaluación, la persona evaluadora y la que es evaluada son distintas. En la coevaluación todas las personas que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma directa o en primera persona son agentes activos en el proceso de la evaluación.

Tanto la evaluación interna como externa tienen sus ventajas y sus inconvenientes. A continuación se destacan las más relevantes:

	Evaluación interna	Evaluación externa
Ventajas	Como es realizada por las mismas personas que participan en la acción formativa, cuentan con un mayor conocimiento sobre el objeto a evaluar. Mayor potencialidad de uso de los resultados. El personal que participa en la acción asume de mejor grado los resultados de la evaluación.	Es una evaluación más objetiva, lo que supone una mayor imparcialidad de los resultados. Cuenta con una alta credibilidad social.
Inconvenientes	Los resultados de evaluación tienen una mayor carga subjetiva. Depende directamente de la parte administrativa y económica del programa formativo, que será determinante para diseñar el proceso.	Desconocimiento de los aspectos internos del programa de formación. La potencialidad de uso de los resultados es menor porque no permite hacer cambios o mejorar el programa inmediatamente. Es más costosa.

La elección de una modalidad u otra, interna o externa, supone que el equipo de decisión o el equipo que va a evaluar la acción formativa deben tener presente qué es lo que se quiere evaluar, cómo se desea hacer y qué utilidad quiere darse a los resultados. Esto no quiere decir que estas modalidades sean excluyentes; al contrario, son complementarias: podrían llevarse a cabo los dos tipos de evaluación simultáneamente obteniendo las ventajas de los dos tipos.

Además, en la evaluación en función de la finalidad encontramos dos modalidades: formativa y sumativa. La evaluación formativa tiene la función de optimizar la formación a cualquier nivel. Esta modalidad nos va a ayudar en la planificación y sobre todo a encontrar alternativas en nuestra acción. También la podemos llamar pedagógica o de naturaleza formativa ya que nos ayuda a perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje sin que este haya finalizado.

Para que esta modalidad de evaluación funcione, es importante que intervengan todos los agentes posibles (responsable de la entidad formadora, técnico experto en la materia que se va a evaluar, docentes y alumnado), tanto en la planificación de la evaluación como en la interpretación de los resultados y toma de decisiones. Debemos entender, por tanto, que la evaluación formativa tiene como finalidad la mejora de los aprendizajes.

La evaluación sumativa, también llamada evaluación de resultados, tiene la finalidad de valorar los resultados finales en función de los objetivos establecidos previamente. Además, también aporta información que permite valorar el programa formativo en su conjunto a partir de los objetivos propuestos. Tanto una modalidad como la otra no deben entenderse como excluyentes, sino como complementarias.

1.1.6. Soporte documental con evidencias de resultado (actas, informes, entre otros)

Existe una serie de documentos que recogen toda la información del proceso de evaluación y que nos van a ayudar a resumir los datos del grupo-clase o de los alumnos de forma individual. Estos documentos son muy importantes ya sea para comunicar esta información al alumnado como para comunicarlo a la entidad gestora de la formación (que puede ser la misma entidad organizadora de la acción formativa o la administración pertinente).

A continuación destacamos una serie de soportes documentales: actas, expediente académico, informes de evaluación, cuestionarios y memorias.

Las actas son documentos donde se deja constancia de las calificaciones obtenidas por los alumnos. En este documento se deben reflejar todos los acuerdos desde una perspectiva coherente y objetiva, ya que no caben subjetividades ni anotaciones superfluas. También deben expresar las posibles mejoras en futuras formaciones. Es de vital importancia que este documento sea firmado y sellado por los docentes que han intervenido en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y, por supuesto, debe ser revisado por la persona responsable del plan de formación. Estos documentos han de incluir una serie de datos imprescindibles: fecha y hora; nombre de la entidad, grupo o centro de formación; nombre del alumno; calificación del alumno; observaciones y firma.

El expediente académico del alumno recoge el conjunto de datos personales y académicos en el que se refleja la trayectoria del alumno en el plan de estudios correspondiente. A raíz de este documento, se obtiene el título asociado a la formación cursada, que es el documento oficial donde aparecen las calificaciones obtenidas por el alumnado y que acredita la adquisición de determinadas competencias profesionales.

En el informe de evaluación individualizado encontramos los datos de cada uno de los participantes del proceso evaluativo. En el informe se combinan tanto las informaciones cualitativas como cuantitativas, donde además de identificar las calificaciones y puntuaciones obtenidas por los alumnos en las distintas competencias, se incluyen descripciones de sus puntos fuertes, sus puntos débiles y posibles recomendaciones para mejorar su rendimiento.

De esta forma, evidenciamos la importancia de este tipo de documentos para la toma de decisiones respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje de cada uno de nuestros alumnos, conocemos el potencial que hay en cada uno de ellos, y así tenemos presente su evolución integral.

Hasta el momento, en este apartado, hemos visto los soportes documentales de comunicación de los datos al alumnado, pero existe otro tipo de soportes documentales que nos van a servir para comunicar la información necesaria a la entidad organizadora de la acción formativa. Estos soportes serían los que se explican a continuación.

En las actas se recoge toda la información que hace referencia a una incidencia concreta de la acción formativa. En este sentido, podríamos hablar de incidencias que la entidad gestora debe conocer para tomar las decisiones pertinentes y continuar con normalidad la formación.

En los informes de evaluación de la acción formativa se recogen una serie de informaciones que nos van a servir para tomar las decisiones pertinentes y poder mejorar las futuras acciones formativas que tengan características similares.

Los cuestionarios presentan la opinión de las personas que han participado en la acción formativa.

La memoria es un resumen de la información más relevante de todo el desarrollo de la acción formativa en sus diferentes aspectos. Normalmente se suele contar con una memoria por departamento de trabajo.

De comunicación de los datos al alumnado

Actas
Expediente académico
Informe de evaluación individualizado

De comunicación de información a la entidad organizadora

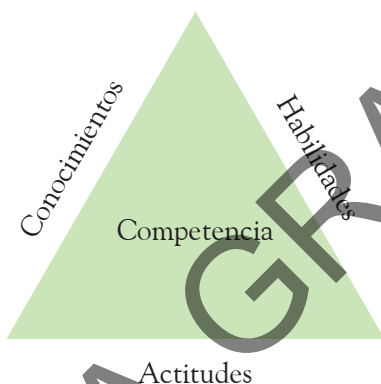
Actas
Informes de evaluación de la acción formativa
Cuestionarios
Memorias

1.2. La evaluación por competencias

Para poder desarrollar el concepto de competencia debemos partir del concepto de «trabajo» y sobre todo de cómo se entiende en la actualidad. Se conoce el trabajo como la aplicación de la inteligencia y del conocimiento a una tarea concreta. Por tanto, formamos a las personas para ser más competentes, no

solo para que sepan más a nivel teórico, sino también a nivel práctico y personal, es decir, formamos por competencias.

La **competencia** es una conjunción entre los conocimientos, las habilidades y las actitudes que los alumnos de una acción formativa son capaces de aplicar al finalizar dicha acción.



Las competencias que se definan deben ser evaluables, es decir, deben ser formuladas de tal manera que los resultados que vayamos a obtener se puedan observar y medir.

1.2.1. Concepto de competencia y características

Para poder profundizar en el término competencia se presentan a continuación diferentes definiciones de diversos autores.

Echeverría (1996) define la competencia como una conjugación de conocimientos y actitudes que se clasifican en conocimientos técnicos y especializados de un determinado campo profesional; conocimientos metodológicos que permiten adaptar adecuadamente los procedimientos a cada tarea a desenvolver; actitud participativa con disposición a la cooperación con los compañeros; y habilidades personales relacionadas con la autoestima, la responsabilidad, la toma de decisiones, etc.

MF1445_3
**EVALUACIÓN DEL PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN
FORMACIÓN PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO**

El proceso de evaluación se erige como elemento clave en la transformación del Sistema de Formación Profesional, puesto que integra enfoques tradicionales y modernos para valorar el alcance de los objetivos de aprendizaje.

Este manual ofrece un recorrido por las funciones, características y principios que orientan la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. En sus cuatro unidades didácticas, aborda la evaluación de aprendizajes desde la aplicación de la taxonomía de Bloom hasta el diseño de pruebas que simulan entornos laborales reales.

Esta nueva edición, ajustada a los contenidos del MF1445_3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, es una guía esencial para analizar los principios fundamentales y formas de la evaluación, elaborar pruebas de evaluación teórica y práctica, y realizar la evaluación y seguimiento del proceso formativo conforme a las diferentes modalidades de impartición.

Catalina Escandell Bonnin
Marta Rivas Gayol

Catalina Escandell es licenciada en Pedagogía y está especializada en Tecnología Educativa. Profesora asociada en la Universitat de les Illes Balears, cuenta con diversas publicaciones relacionadas con la educación en diferentes modalidades.

Marta Rivas es licenciada en Sociología, máster en Formador de Formadores y máster en Evaluación de Políticas Públicas. Ha desempeñado su labor profesional en el área de formación de personas adultas. Esta autora ha revisado y actualizado este libro conforme al nuevo Sistema de Formación Profesional.

www.ideaspropiaseditorial.com

ISBN 978-84-9839-674-4



9 788498 396744