

Tema 1

Marco Conceptual de la evaluación de la formación

1. LA PERSPECTIVA CLÁSICA DE LA EVALUACIÓN

El enfoque clásico de la evaluación corresponde principalmente a los principios básicos de la teoría conductista del aprendizaje, que concibe la acción educativa como un instrumento de transmisión de información, por lo tanto, el profesor es el dueño del saber y el alumno asume un rol pasivo, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es sólo un receptor de conocimiento. En esa concepción de la enseñanza la función principal del profesor es organizar los contenidos a impartir, de manera secuencial y fragmentada,

- ▶ La perspectiva clásica de la evaluación
- ▶ Definamos la evaluación
- ▶ Nuevo enfoque de la evaluación
- ▶ La evaluación participativa
- ▶ Finalidad de la evaluación como proceso integrado en el ciclo formativo
- ▶ Finalidad de la evaluación según niveles de responsabilidad en la formación
- ▶ Evaluar para controlar o para perfeccionar
- ▶ La evaluación de naturaleza formativa y pedagógica
- ▶ La evaluación como control
- ▶ El juicio de valor
- ▶ Los criterios de evaluación
- ▶ Los estándares
- ▶ La evaluación absoluta, relativa y de progreso
- ▶ Evaluación interna y evaluación externa
- ▶ Enumerar los recursos necesarios para la implementación de un proceso de evaluación establecido
- ▶ Establecer los criterios de evaluación de un programa

OBJETIVOS:

- Comprender los aspectos teóricos que orientan el proceso de evaluación en los programas formativos.

los cuales deben responder a objetivos terminales, observables y medibles, establecidos por él de manera unilateral, así como, establecer un sistema riguroso de tareas y exámenes que deben realizar los alumnos, para evaluar de manera sumativa (cuantitativa), que tanto han aprendido y por ende comprobar si se alcanzaron o no los objetivos trazados.

En este modelo clásico de evaluación que se centra en medir el logro de los aprendizajes en base al cumplimiento de objetivos, se destacan autores como “Tyler, Rossi y Freeman (1983)” (como lo señala Izquierdo, 2008, en su artículo *De la evaluación clásica a la evaluación pluralista*). Tyler (1950), es el que se conoce como precursor de este modelo, y define la evaluación como un mecanismo que permite “verificar qué cambios de conducta observables se han producido en los alumnos” (Sanmartí N, 2004 artículo “La Evaluación refleja el modelo didáctico: Análisis de actividades de evaluación planteadas en clases de química”).

Izquierdo (2008) señala dos elementos principales de este modelo de evaluación por objetivos:

- la medición de la consecución de objetivos,
- la evaluación del impacto.

Así mismo, señala que las preguntas clave que deben responder la evaluación son las siguientes:

1. ¿Los resultados obtenidos están de acuerdo con los objetivos del Programa?
2. ¿Es el Programa la alternativa más eficiente?

El **modelo clásico de la evaluación** ha evolucionado través del tiempo adaptándose a los nuevos enfoques pedagógicos y perspectivas del proceso de enseñanza y aprendizaje.



Evaluación clásica

2. DEFINAMOS EVALUACIÓN

Existen diferentes connotaciones de evaluación y la función que cumple en el ámbito educativo, la cual depende del enfoque pedagógico en que se suscribe el proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese sentido, el rol de la evaluación ha evolucionado desde el positivismo hasta el constructivismo.

En un sentido amplio, podemos definir la evaluación como un proceso continuo y dinámico que abarca todas las fases del proceso formativo, es decir, debe aplicarse desde el diseño del programa y materiales didácticos, hasta su implementación, permite valorar los resultados de los aprendizajes, determinar si los estudiantes y/o participantes de una actividad formativa, alcanzaron las competencias previstas, en otras palabras, permite verificar si fortalecieron sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes. Así mismo, la evaluación suministra información para aplicar correctivos y tomar decisiones para realizar los ajustes necesarios al proceso de enseñanza, recursos educativos y estrategias de aprendizajes, para alcanzar los fines establecidos en el programa. (Brown; Benito; Cruz, 2007; citado por Casillas [et al.] 2017).

En el siguiente cuadro López-Pastor y Pérez-Pueyo (2017), presentan las connotaciones más destacadas que ha tenido la evaluación en el proceso formativa, en las últimas décadas.

Concepto en español e inglés o francés	Definición
Evaluación Formativa (<i>Formative assessment</i>)	Todo proceso de evaluación cuya finalidad principal es mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje que tienen lugar. La mejora tiene una triple finalidad: (a) que el alumnado aprenda más, (b) que el profesorado mejore su práctica docente; y, (c) poder mejorar sobre la marcha el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo durante el trimestre, cuatrimestre o curso académico.
Evaluación para el Aprendizaje (<i>Assessment for learning</i>)	La evaluación debe estar claramente orientada a mejorar el aprendizaje del alumnado, en vez de estarlo al mero control de Este y su calificación. Algunos autores lo consideran como sinónimo del término "Evaluación formativa".

<p>Evaluación orientada al aprendizaje (<i>Learning-Oriented Assessment</i>)</p>	<p>Hace referencia al desarrollo de capacidades de autorregulación del propio aprendizaje y del aprendizaje a lo largo de la vida. Para algunos autores está fuertemente relacionado con la participación del alumnado en los procesos de evaluación y con el desarrollo de procesos y situaciones de evaluación auténtica.</p>
<p>Evaluación Formadora (<i>Evaluation Formatrice</i>)</p>	<p>Promueve la autorreflexión y el control sobre el propio aprendizaje. Se busca que el alumnado sea consciente de cómo aprende y qué tiene que hacer para seguir aprendiendo. Por tanto, hace referencia al desarrollo de destrezas metacognitivas de carácter regulador.</p>
<p>Evaluación Auténtica (<i>Authentic Assessment</i>)</p>	<p>Las técnicas, instrumentos y actividades de evaluación deben estar claramente aplicadas en situaciones, actividades y contenidos reales de aprendizaje, o claramente relacionados con competencias profesionales. Por tanto, se opone a las situaciones puntuales y artificiales de evaluación, alejadas de la práctica real. También le da importancia a la participación del alumnado en los procesos de evaluación.</p>
<p>Evaluación integrada (<i>Integrated Assessment</i>)</p>	<p>Defiende que los sistemas y procesos de evaluación deben estar integrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje, formando una parte lógica del mismo, no un simple apéndice final con la única pretensión de calificar. Entiende que las propias actividades de aprendizaje deberían formar parte de los procesos de evaluación, sin necesidad de realizar tantos exámenes o pruebas como suele ser habitual actualmente. Algunos autores entienden que la evaluación integrada también debe suponer la integración del alumnado en los procesos de evaluación que se llevan a cabo en el aula.</p>

Evaluación Alternativa (<i>Alternative Assessment</i>)	Técnicas y métodos de evaluación que intentan superar a la metodología tradicional de evaluación, basada en la simple realización de pruebas y exámenes, con la finalidad única o principal de calificar.
--	---

Fuente: López-Pastor & Pérez-Pueyo (coords.) (2017): Evaluación formativa y compartida en educación: experiencias de éxito en todas las etapas educativa. Facultad de Educación de Segovia (Universidad de Valladolid). Pág.45.

3. NUEVO ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN

La connotación de la evaluación como sinónimo de calificación o elemento punitivo que ejerce el profesor, a través de la aplicación de exámenes, que le permite medir si los alumnos “aprendieron” o no los conocimientos transmitidos durante la acción educativa; ha venido evolucionando, adaptándose a las nuevas generaciones, y a los nuevos enfoques pedagógicos, y como resultado de las diversas investigaciones y estudios que se han realizado en el ámbito educativo, los cuales han demostrado la necesidad de superar esa concepción clásica, tradicionalista y de avanzar hacia una evaluación concebida como un proceso estratégico, dinámico y enriquecedor de los aprendizajes.

Es así como surge la evaluación formativa, como un nuevo enfoque que involucra activamente al alumno y/o participante en el proceso formativo, debido a que se contextualizan los aprendizajes y por ende la evaluación, adaptándose a sus intereses de vida y de trabajo. De esta manera, la evaluación se constituye en “alternativa, auténtica y orientada al aprendizaje, que permitan una retroalimentación eficaz con posibilidad de cambio y mejora y en la que prime la implicación del estudiante”. (López-Pastor & Pérez-Pueyo, 2017:48).

TOMA NOTA

La evaluación es un proceso dinámico y transversal que está presente desde el diseño de la actividad formativa (programa), durante la ejecución de la formación y posterior a ella.

Involucra la participación activa de todos los sujetos que participan en el proceso formativo: profesores/Facilitadores, alumnos/participantes e instituciones educativas/organizaciones

Ante esta nueva perspectiva de la evaluación pueden surgir algunos interrogantes; **¿Cómo hacer la calificación final, necesaria, al culminar cada módulo de aprendizaje o asignatura? ¿Cómo evaluamos? ¿Qué criterios de evaluación deben establecerse?** Las respuestas a estas y otras inquietudes serán resueltas en los siguientes temas.

4. LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

La evaluación participativa es un proceso de aprendizaje colaborativo, que se construye progresivamente mediante la participación activa de los sujetos involucrados en el programa formativo, y responde a los requerimientos, ideas y valores de los participantes. (Díez, 2001:415, citado por Izquierdo,2008).

Desde esta perspectiva participativa, la evaluación se constituye en un elemento transformador del proceso de enseñanza y aprendizaje, que favorece la construcción colectiva del conocimiento, en la medida que promueve el empoderamiento de los participantes del proceso formativo y de la actividad evaluadora como aspecto fundamental para facilitar y mejorar el aprendizaje.



Evaluación participativa

Entre los aspectos que identifica una evaluación participativa se destacan los siguientes:

- Los participantes asumen un rol activo en el proceso de evaluación, identifican las necesidades formativas y participan en su diseño.

- La evaluación se constituye en un proceso de aprendizaje individual y colectivo.
- Fomenta la capacidad de los participantes de tener mayor conciencia de sus debilidades y fortalezas.
- Este proceso de aprendizaje que se genera con esta evaluación crea las condiciones para generar cambios y acción. (Díez, 2001:417, citado por Izquierdo,2008).

5. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN COMO PROCESO INTEGRADO EN EL CICLO FORMATIVO

A principios del siglo XXI, España se plantea la necesidad de mejorar la calidad de la educación e impulsar la inclusión de los jóvenes al sistema educativo, en concordancia con los principios que establece la Unión Europea y la UNESCO, de mejorar la calidad los sistemas educativos y de formación, que conlleva a mejorar la formación docente, impulsar la sociedad del conocimiento, garantizar el acceso a las tecnologías de información y comunicación, así como facilitar el acceso a los sistemas de educación y formación, lo cual supone un entorno de aprendizaje abierto, que promueve la igualdad de oportunidades y la participación activa de la ciudadanía. (Ley Orgánica de Educación, LOE, 2006).

En este contexto se establece la **formación profesional (FP)** en España, con el fin de cumplir con los lineamientos establecidos en la LOE, que concibe la educación como un aprendizaje continuo que se “desarrolla a lo largo de la vida”, y por lo tanto “todos los ciudadanos deben tener la posibilidad de formarse dentro y fuera del sistema educativo”, para que puedan fortalecer sus conocimientos, competencias, y habilidades que les permitan su desarrollo personal y profesional.

Los principios generales que regulan la formación profesional están establecidos en el Capítulo 5, artículo 39 de esta LOE, donde se señala que **la FP se organiza en ciclos formativos** como son:

- FP Básica
- FP Grado Medio
- FP Grado Superior

Estos ciclos formativos preparan al ciudadano para el desempeño cualificado de diferentes profesiones. Es importante destacar que es el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) el organismo responsable del diseño curricular y de la aprobación de los títulos de formación profesional que se otorgan.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) en un informe sobre la equidad, establece que la calidad de un sistema educativo requiere de la evaluación para permanecer en armonía o equilibrio, y “(...) para alcanzar una formación óptima en todos los ciudadanos se deberían adquirir las competencias básicas” (Teese et al., 2006:37). Tiana (2005: 42; citado por García, 2016).

Para evaluar estas competencias es necesario definir las previamente en los objetivos de aprendizaje y, a su vez, estos deben estar vinculados a los contenidos teóricos y prácticos contemplados en las actividades diseñadas para comprobar los conocimientos y habilidades desarrolladas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, la evaluación debe ser un proceso integrado desde el inicio hasta la culminación del ciclo formativo. Tal como lo plantea la LOE, en el título VI, la evaluación es: “un elemento fundamental para la mejora de la educación y el aumento de la transparencia del sistema educativo”, por lo tanto, la evaluación integrada desde el inicio del proceso formativo debe buscar el crecimiento y desarrollo de los participantes o estudiantes.

6. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN SEGÚN NIVELES DE RESPONSABILIDAD EN LA FORMACIÓN

Partiendo del hecho que la finalidad principal de la formación profesional es capacitar al alumnado para el desempeño cualificado, profesional en el campo laboral, como lo señala la LOE (2006); es fundamental establecer el propósito de la evaluación, los factores involucrados así como los niveles de responsabilidad que intervienen en ese proceso formativo dinámico, continuo que no inicia ni culmina con la ejecución de las actividades formativas, en este contexto la evaluación se constituye en un elemento de gran importancia.

Entre los diferentes modelos de evaluación de programas de formación que existen, uno de los más conocidos es el de Kirkpatrick (1959) que establece cuatro niveles fundamentales para evaluar los resultados alcanzados con la formación, estos son:

- **Reacción:** se evalúa a través de cuestionarios y/o encuestas el nivel de satisfacción de los participantes al finalizar la acción formativa, así mismo, se considera la calidad de los materiales y los resultados del proceso de aprendizaje.
- **Aprendizaje:** se evalúa a través de pre y post test, observación de desempeño, si el participante alcanzó los conocimientos, habilidades y actitudes establecidos en el programa formativo.
- **Comportamiento:** después de varias semanas de haber finalizado la acción formativa se explora cómo y cuánto de esos conocimientos, habilidades y actitudes que fueron adquiri-

dos por el participante son **transferidos** o aplicados a su ámbito laboral, se realiza a través de entrevistas, cuestionarios y observaciones, aplicadas al empleado directamente en su puesto de trabajo y al supervisor inmediato.

- **Resultado:** se mide en el impacto positivo que tiene para la empresa la mejora del trabajador en su desempeño laboral, como resultado de haber participado en la formación. Estos resultados se evidencian en la rentabilidad de la empresa y es lo que se conoce como el **retorno de la inversión de la formación**.

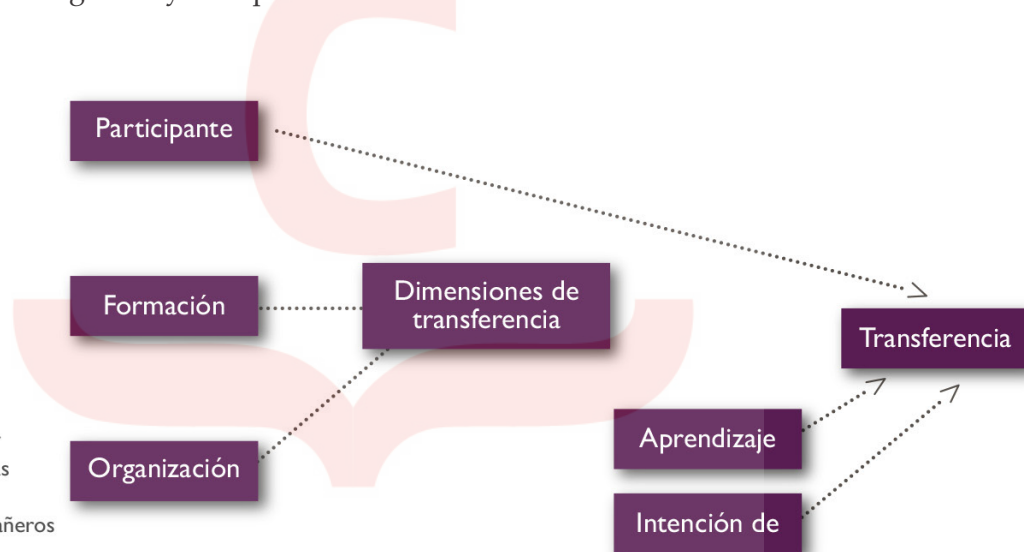
Es importante mencionar que en todos los modelos de evaluación se considera el nivel de transferencia de las competencias adquiridas durante el proceso formativo al contexto laboral (Pereda, Berrocal, Alonso, 2014; citado por González-Ortiz et al., 2017).

En España uno de los modelos de evaluación de la transferencia de la formación más conocidos es el elaborado por Pineda et al., (2013), señalado por González-Ortiz et al., (2017) el cual se presenta en el siguiente gráfico y se explica a continuación:

- Satisfacción de la formación
- Motivación para transferir
- Locus de control

- Orientación a las Necesidades del puesto de trabajo

- Oportunidad del entorno para aplicar
- Rendición de cuentas
- Apoyo del jefe
- Apoyo de los compañeros



Como se puede visualizar en el gráfico, este modelo está constituido por ocho factores agrupados en tres dimensiones de transferencia:

- Dimensión del participante
- Dimensión de la formación
- Dimensión de la organización

Así mismo, incorpora entre los factores importantes el aprendizaje logrado y la intención de transferencia.

Al analizar cada una de estas dimensiones y los factores que la integran, podemos delimitar los niveles de responsabilidad en la formación que determinan la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la finalidad de la evaluación vinculada a esos niveles.

En la **dimensión del participante** los niveles de satisfacción de la formación y los aprendizajes logrados por los participantes son fundamentales evaluarlos para determinar si es posible realizar la transferencia de las competencias al contexto laboral. Por este motivo, es importante evaluar en el programa de formación los objetivos de aprendizaje y las actividades formativas, a fin de asegurar que se correspondan al desarrollo de conocimientos y competencias que requiere el participante para el adecuado desempeño de las funciones que cumple en su puesto de trabajo. Considerar estos elementos, e involucrar al participante en la detección de sus propias necesidades de formación repercute positivamente en sus niveles de satisfacción y de motivación, así como de su locus de control o percepción interna de que es su responsabilidad el éxito de la transferencia de los aprendizajes obtenidos en el proceso formativo al ámbito laboral.

En la **dimensión de la formación** los niveles de transferencia de los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) desarrollados en el proceso de aprendizaje por los participantes, están vinculados a las necesidades del puesto de trabajo que dependen de ellos aplicarlos, para lo cual los trabajadores requieren un entorno laboral favorable y rendir cuentas de los resultados de su desempeño laboral, en el cual interviene la tercera dimensión de evaluación que involucra la organización.

Por último, se encuentra la **dimensión de la organización** en la cual se evalúan los elementos externos al participante y que intervienen en los niveles de transferencia de los aprendizajes adquiridos al puesto de trabajo, entre estos se destacan los recursos, insumos que se le suministra al trabajador para realizar eficientemente sus funciones, el apoyo del jefe y los compañeros para que pueda aplicar lo aprendido, así como la rendición de cuentas de la aplicación de las nuevas competencias que le debe exigir su supervisor inmediato, para ello el trabajador requiere de motivación interna y externa constante, estimulada por su entorno laboral y por la organización de la cual debe sentirse identificado.

TOMA NOTA

La transferencia o aplicación de los aprendizajes va a depender de diferentes factores internos y externos al participante, los cuales son fundamentales considerar en el proceso de evaluación del plan de formación.