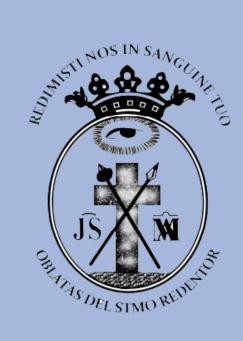
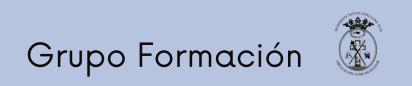
Evaluación de aprendizaje

Durante o al finalizar la acción



Contenidos

Qué supone 02
A quién 03
Para qué 04
Cómo diseñarla 05
Herramientas 06
Uso de los datos 28



Qué supone

La evaluación del aprendizaje busca identificar en qué medida las personas participantes han adquirido los conocimientos, habilidades y actitudes previstos durante el desarrollo de la acción formativa.

- Se centra en comprobar el logro de los objetivos pedagógicos inmediatos, más que en su aplicación posterior.
- Permite distinguir qué contenidos han sido comprendidos, practicados y asimilados efectivamente.
- Aporta información clave sobre la calidad del proceso formativo: pertinencia de los contenidos, claridad metodológica y adecuación de los recursos empleados.
- Constituye la base para avanzar hacia niveles más altos de evaluación (eficacia o impacto), asegurando que el aprendizaje se haya producido realmente.

A quién

01 - Participantes directos

para verificar su progreso en relación con los objetivos del curso o taller.

02 - Referentes, acompañantes o responsables

que pueden observar desempeños, recoger evidencias y ajustar estrategias didácticas.

03 - Coordinadoras o responsables de proyectos (en algunos casos)

interesados en validar la efectividad del proceso formativo antes de su aplicación práctica.



Para qué

- Comprobar si los objetivos de aprendizaje establecidos se han alcanzado.
- Identificar las áreas donde el grupo o las personas necesitan refuerzo o acompañamiento adicional.
- Evaluar la pertinencia de los métodos pedagógicos, materiales y tiempos empleados.
- Proveer información inmediata para ajustar y mejorar las futuras acciones formativas.
- Promover una cultura de aprendizaje reflexivo, donde la evaluación es parte del proceso formativo y no solo un requisito final.

Cómo diseñarla

• Partir del objetivo formativo: definir qué debe saber, saber hacer o saber ser la persona participante al finalizar la acción.

Ejemplo: si el objetivo es "mejorar las habilidades de comunicación empática en contextos de acompañamiento", el indicador puede ser "las personas participantes aplican con coherencia las técnicas de escucha activa y reformulación en ejercicios prácticos o simulaciones".

Concretar indicadores de logro: conocimientos adquiridos, destrezas observables, cambios de actitud o nivel de comprensión.

Seleccionar herramientas de evaluación adecuadas (pruebas, observación, autoevaluaciones, proyectos, etc.), considerando el tipo de aprendizaje y el perfil de las personas.

Integrar la evaluación dentro del proceso formativo, no solo al final, para permitir el ajuste continuo y el refuerzo oportuno.

Registrar y analizar los resultados para generar retroalimentación útil y construir evidencia del avance formativo.

Grupo Formación

HERRAMIENTAS

Pruebas diagnósticas y finales

Instrumentos estructurados (cuestionarios, ejercicios o pruebas prácticas) aplicados antes y después de la formación para comparar el nivel de conocimiento, habilidades o actitudes.

Puntos fuertes

- Permiten medir progresos de manera objetiva.
- Fáciles de aplicar y analizar.
- Ofrecen evidencia clara del aprendizaje adquirido.
- Facilitan comparar grupos o cohortes.

- Evalúan solo lo que puede medirse fácilmente.
- Pueden generar ansiedad o rechazo.
- No siempre reflejan aprendizajes aplicados o actitudinales.
- Requieren diseño cuidadoso para evitar sesgos.



Pruebas diagnósticas y finales

Cuándo emplear

- Cuando se busca evidencia cuantitativa de aprendizaje.
- En programas con metas de conocimiento o habilidades específicas.
- Para complementar observaciones o entrevistas.

- Cursos técnicos o conceptuales.
- Capacitaciones presenciales o virtuales.
- Procesos con certificación.

Algunos de los medios que podremos utilizar con esta herramienta serán estos.

1. Pretest y postest: de 15 preguntas de opción múltiple sobre contenidos clave.

Instrumento para medir el nivel de conocimiento previo y los aprendizajes adquiridos al finalizar el curso o actividad.

- Objetivo: Evaluar los conocimientos sobre los conceptos fundamentales del curso antes y después del proceso formativo.
- Aplicación:

Pretest: Se aplica al inicio del curso para identificar el nivel de partida del grupo.

Postest: Se aplica al finalizar para medir el progreso y comparar resultados.

2. Ejercicio práctico al inicio y final del curso:

Permite observar la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades antes y después del aprendizaje.

• Objetivo: Analizar la evolución de las capacidades para resolver problemas o realizar tareas propias del curso.

Ejemplo:

"Resuelve el siguiente caso práctico relacionado con la temática del curso."

• Inicio del curso (diagnóstico): La participante resuelve un caso sencillo con información limitada.



Algunos de los medios que podremos utilizar con esta herramienta serán estos.

Analiza una situación y propone una solución con base en su₁₀ conocimiento previo.

• Final del curso (evaluación final): La participante resuelve un caso más complejo que integra los contenidos aprendidos.

Propone un plan de acción completo y justifica sus decisiones utilizando conceptos aprendidos durante el curso.

El caso o ejercicio puede tratar sobre distintos ámbitos (por ejemplo, un dilema ético, un problema técnico, una simulación de atención al cliente, un análisis de datos, etc.).

3. Análisis comparativo: mejora promedio del grupo/persona o porcentaje de respuestas correctas.

Herramienta de análisis que permite cuantificar el progreso del grupo o de cada participante entre el diagnóstico y la evaluación final.

Ejemplo genérico:

• Objetivo: Medir el impacto del aprendizaje mediante la comparación de resultados iniciales y finales.

Ejemplo de aplicación:

- Calcular el porcentaje promedio de respuestas correctas en el pretest (por ejemplo, 58%) y en el postest (por ejemplo, 85%).
- Determinar la mejora promedio del grupo (85% 58% = 27% de mejora).



Algunos de los medios que podremos utilizar con esta herramienta serán estos.

Representación sugerida:

Se podría elaborar una tabla o gráfico de barras que muestre los resultados comparativos:

Evaluación Promedio de aciertos Mejora (%)

Pretest 58%

Postest 85% +27%

Interpretación:

- Se evidencia una mejora significativa en la comprensión de los contenidos.
- La herramienta permite identificar qué temas requirieron mayor refuerzo.

Se podría aplicar el mismo tipo de análisis con resultados de ejercicios prácticos, proyectos o rúbricas de desempeño.

Listas de cotejo o rúbricas de desempeño

Instrumentos que describen criterios y niveles de logro esperados (incipiente, medio, avanzado). Permiten valorar el desempeño real en tareas o actividades concretas.

Puntos fuertes

- Clarifican expectativas de aprendizaje.
- Promueven transparencia y autoevaluación.
- Útiles para valorar competencias prácticas.
- Fáciles de usar por distintas evaluadoras.

- Pueden volverse rígidas o mecánicas.
- Requieren capacitación para aplicar criterios uniformes.
- No captan matices de desempeño creativo o reflexivo.
- Elaborarlas inicialmente puede tomar tiempo.



Listas de cotejo o rúbricas de desempeño

Cuándo emplear

- Cuando se evalúan habilidades observables o procedimientos.
- En talleres prácticos o actividades de simulación.
- Para acompañar procesos de aprendizaje activo.

- Formación técnica, liderazgo, mediación o docencia.
- Talleres con demostraciones o prácticas guiadas.

Ejemplo de rúbrica

Este ejemplo es adaptable a diferentes temáticas e iniciativas, pudiendo servir de modelo para ello.

CRITERIO	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO
Compresión del tema	Muestra nociones básicas	Explica con claridad parcial	Explica y aplica con profundidad
Aplicación práctica	Aplica con ayuda	Aplica con autonomía parcial	Aplica con autonomía y adapta a nuevos contextos
Reflexión crítica	No reflexiona o repite ideas	Identifica algunos aprendizajes	Analiza y extrapola aprendizaje a otras situaciones

Autoevaluaciones y coevaluaciones

Herramientas en las que las propias participantes valoran su aprendizaje y, en la coevaluación, valoran también el de sus compañeras, fomentando la reflexión y la corresponsabilidad.

Puntos fuertes

- Fomentan la metacognición y la autorregulación.
- Promueven responsabilidad compartida en el proceso formativo.
- Refuerzan la confianza y el aprendizaje colaborativo.
- Sencillas de implementar.

- Riesgo de subjetividad o sobre/subvaloración.
- Requieren cultura de evaluación participativa.
- Difícil comparar resultados entre personas.
- Pueden generar incomodidad si no hay confianza.



Autoevaluaciones y coevaluaciones

Cuándo emplear

- En grupos que trabajan colaborativamente.
- Cuando se busca fortalecer habilidades reflexivas.
- Al cierre de actividades significativas o proyectos.

- Procesos de aprendizaje experiencial.
- Talleres participativos o de liderazgo.
- Formación basada en proyectos o resolución de casos.



ltems para autoevaluación

Estas con algunas cuestiones adaptables que pueden servir de guía para desarrollo de los grupos.

Autoevaluación del aprendizaje (reflexión sobre conocimientos adquiridos):

- 1.¿Qué aprendí realmente durante este curso?
- 2.¿Qué conceptos o habilidades considero que domino mejor ahora?
- 3. ¿Qué tema me resultó más fácil de comprender y por qué?
- 4. ¿ Qué parte me resultó más desafiante y cómo la superé?
- 5. ¿ Qué contenidos necesito reforzar o revisar nuevamente?

Autoevaluación de habilidades y aplicación práctica:

- 1.¿Qué puedo hacer ahora que antes no podía hacer?
- 2. ¿Cómo apliqué los conocimientos aprendidos a situaciones reales o simuladas?
- 3. ¿ Qué estrategias utilicé para resolver los ejercicios o problemas propuestos?
- 4. ¿En qué medida me siento preparado/a para aplicar estos aprendizajes fuera del aula?
- 5. ¿ Qué ejemplos concretos muestran mi progreso o mejora?

Reflexión sobre el proceso de aprendizaje

1.¿Qué estrategias me ayudaron más a aprender (leer, practicar, discutir, observar...)?.



ltems para autoevaluación

Estas con algunas cuestiones adaptables que pueden servir de guía para desarrollo de los grupos.

- 2.¿Cómo manejé las dificultades o los errores durante el curso?
- 3.¿Qué hábitos de estudio o trabajo pienso mantener después de este curso?
- 4.¿Qué haría diferente si tuviera que repetir el curso?
- 5.¿Cómo puedo seguir practicando o profundizando en lo aprendido?

Valoración personal y compromiso futuro

- 1.En una escala del 1 al 5, ¿cómo valoro mi progreso general en este curso?
- 2.En una escala del 1 al 5, ¿cómo valoro mi nivel de participación y compromiso?
- 3.¿Qué metas personales me propongo para seguir mejorando en este tema?
- 4.¿Cómo puedo transferir este aprendizaje a otros contextos (laboral, académico, personal)?
- 5. ¿ Qué me motiva a seguir aprendiendo sobre este tema?



Portafolios de de evidencias

Compilación estructurada de trabajos, proyectos o registros elaborados por la participante que evidencian su proceso y logros de aprendizaje.

Puntos fuertes

- Muestran la evolución individual a lo largo del tiempo.
- Permiten integrar distintos tipos de evidencias.
- Fomentan la autorreflexión y la autoevaluación.
- Útiles para presentaciones o acreditaciones.

- Requieren tiempo para elaborarse y revisarse.
- Pueden centrarse en la forma más que en el fondo.
- Exigen acompañamiento y criterios claros.
- Su análisis es más cualitativo y subjetivo.



Portafolios de de evidencias

Cuándo emplear

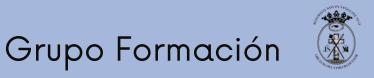
- En procesos largos o de desarrollo competencial.
- Cuando se valora tanto el proceso como el resultado.
- En programas con productos o proyectos finales.

- Formación docente, liderazgo, gestión o arte.
- Cursos basados en proyectos o prácticas.

Ejemplo estructura portafolio

Algunas de los puntos que se pueden recoger en el portafolio serían

- 1. Introducción personal.
- 2. Objetivos de aprendizaje.
- 3. Evidencias de trabajos o proyectos.
- 4. Reflexión sobre logros y dificultades.
- 5. Retroalimentación recibida.
- 6. Conclusiones.
- 7. Compromisos de mejora.



Observación directa de desempeño

Evaluación realizada por persona formadora o observadora durante actividades prácticas, ejercicios o simulaciones, registrando comportamientos, destrezas y actitudes.

Puntos fuertes

- Proporciona evidencia real y contextualizada.
- Detecta fortalezas y áreas de mejora inmediatas.
- Posibilita retroalimentación en tiempo real.
- Adecuada para aprendizajes actitudinales o prácticos.

- Puede influir la presencia del observador.
- Requiere experiencia para registrar objetivamente.
- Dificulta su uso en grupos grandes.
- Resultados menos comparables si hay varios observadores.



Observación directa de desempeño

Cuándo emplear

- En talleres prácticos o simulaciones.
- Cuando se evalúan comportamientos o destrezas.
- En procesos de acompañamiento o mentoría.

- Capacitación en habilidades sociales o técnicas.
- Procesos de liderazgo o mediación.

Ejemplo guía observación

Algunos puntos a observar de modo genérico serían

- ¿La participante muestra interés en la actividad o tema propuesto?
- ¿Contribuye activamente a las discusiones o trabajos grupales?
- ¿Hace preguntas relevantes para profundizar en el contenido?
- ¿Escucha y respeta las opiniones de sus compañeros?
- ¿Demuestra iniciativa para involucrarse en tareas prácticas o ejercicios?
- ¿Aplica correctamente los conocimientos o conceptos aprendidos?
- ¿Relaciona nuevas ideas con conocimientos previos?
- ¿Identifica problemas o errores y propone soluciones?
- ¿Muestra creatividad o pensamiento crítico al abordar tareas?
- ¿Organiza la información y presenta sus ideas de manera clara?
- ¿Realiza los procedimientos o actividades siguiendo los pasos adecuados?
- ¿Utiliza herramientas, recursos o materiales correctamente?
- ¿Muestra precisión y cuidado en la ejecución de tareas prácticas?
- ¿Gestiona el tiempo de manera eficiente durante la actividad?
- ¿Adapta su estrategia cuando encuentra dificultades o imprevistos?
- ¿Mantiene una actitud positiva ante desafíos o errores?
- ¿Colabora de manera efectiva con otros miembros del grupo?
- ¿Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos?
- ¿Se comunica de manera clara y respetuosa con compañeros y facilitadores?
- ¿Reflexiona sobre su desempeño y muestra disposición a mejorar?



Estudios de caso o proyectos integradores

Evaluación basada en la resolución de un caso o la elaboración de un proyecto donde se aplica lo aprendido para resolver una situación real o simulada.

Puntos fuertes

- Integra conocimientos, habilidades y actitudes.
- Evalúa la transferencia del aprendizaje al contexto.
- Promueve pensamiento crítico y creatividad.
- Motiva a través de desafíos significativos.

- Requiere más tiempo de diseño y evaluación.
- Puede ser difícil comparar entre casos o proyectos.
- Demanda acompañamiento y retroalimentación constante.
- No todos los participantes parten del mismo nivel.



Estudios de caso o proyectos integradores

Cuándo emplear

- Cuando se busca evaluar aplicación práctica y síntesis.
- En formaciones de nivel medio o avanzado.
- Como cierre o evaluación final del proceso.

- Programas de innovación socialcomunidad, gestión o emprendimiento.
- Formación técnica aplicada.

Esta herramienta ha de adaptarse en función de los contenidos que se trabajen, así como ejemplo podríamos señalar

• Caso práctico:

Diseño de una estrategia de mejora para una organizacióncomunidad.

Proyecto integrador:

Creación de una propuesta o intervención real aplicando los aprendizajes del curso.

Criterios de evaluación:

Pertinencia, coherencia, creatividad, aplicación de conocimientos y viabilidad.



Uso de los datos

La información obtenida de las diferentes herramientas de evaluación del aprendizaje debe utilizarse como una guía para la mejora, la toma de decisiones y la reflexión pedagógica. No se trata solo de medir, sino de comprender el proceso, acompañar a la persona que la desarrolla y optimizar las estrategias de enseñanza. Cuando se analiza e interpreta de manera sistemática, la evaluación se convierte en un instrumento de transformación educativa, que impulsa tanto el desarrollo individual como la calidad del proceso formativo en su conjunto.

1. Analizar los resultados

- Identificar fortalezas, debilidades y brechas de aprendizaje.
- Comparar resultados iniciales y finales para medir progreso individual y grupal.
- Observar actitudes, participación y aplicación práctica de los conocimientos.

 Grupo Formación

2. Retroalimentación:

- Brindar comentarios claros y específicos sobre logros y áreas de mejora.
- Motivar al estudiante a seguir practicando y aplicando lo aprendido.

3. Tomar decisiones pedagógicas:

- Ajustar contenidos, actividades o metodologías según las necesidades detectadas.
- Diseñar estrategias de refuerzo o actividades de mayor complejidad si el grupo avanza bien.

4. Seguimiento y mejora continua:

- Usar la información para planificar próximos cursos o sesiones.
- Identificar patrones de aprendizaje y fortalecer la calidad del proceso formativo.

5. Triangulación:

 Contrastar resultados de diferentes herramientas (pruebas, observación, autoevaluación) para obtener una visión más completa y confiable.



