

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR - OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA**

**INVESTIGACIÓN
PARA GRADUACIÓN**

**MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE PARTICIPANTES.
PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE,
CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO.**



LISETH LORENA FELIX LÓPEZ

HUEHUETENANGO, GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR - OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA**

**MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE PARTICIPANTES.
PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE,
CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO.**

**INVESTIGACIÓN
PARA GRADUACIÓN**

**PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO
UNIVERSITARIO DE NOR-OCCIDENTE PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE**

**MAGISTER SCIENTIAE
EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA**

POR

LISETH LORENA FELIX LÓPEZ

HUEHUETENANGO, GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR MAGNIFICO: Dr. Carlos Alvarado Cerezo
SECRETARIO: Dr. Luis Enrique Camey Rodas

CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR – OCCIDENTE

DIRECTOR: M. A. Otto Gabriel Salguero Vásquez

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE: M. A. Otto Gabriel Salguero Vásquez
SECRETARIO: Ing. Agr. Juan Carlos Gálvez Gordillo
REPRESENTANTES DOCENTES: M. Sc. Jorge Obispo Vásquez Mejía
Ing. Agr. Juan Carlos Gálvez Gordillo
REPRESENTANTE EGRESADOS: Ing. Agr. Wilhen Olmedo Ángel Prera
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES: Br. Manuel Antonio Molina Palacios
Br. Alvaro Geovany Ajanel Rodas

DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

DIRECTOR: M. Sc. Jorge Obispo Vásquez Mejía

MIEMBROS DEL CONSEJO ACADÉMICO DE POSTGRADO

PRESIDENTE: M. A. Otto Gabriel Salguero Vásquez
SECRETARIO: M. Sc. Jorge Obispo Vásquez Mejía
MIEMBRO: M. Sc. Marco Augusto Escobar Mazariegos
MIEMBRO: M. A. Advany Ottoniel Celada Maldonado

COORDINACIÓN DE PROGRAMA

COORDINADOR: M. Sc. Marco Augusto Escobar Mazariegos

Huehuetenango, Agosto de 2017

Honorable Consejo Directivo y
Miembros Acto de Graduación,
Centro Universitario de Nor – Occidente,
Huehuetenango.

Honorable Señores:

Habiendo concluido y aprobado el informe de tesis de estudios de Postgrados de la Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogía, presento ante ustedes el informe titulado: “MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE PARTICIPANTES. PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO” como un aporte más de la Universidad de San Carlos de Guatemala en beneficio de la educación de nuestro país.

Atentamente,

Licda. Lisen Lorena Félix López



DEDICATORIAS

A DIOS:	Por permitirme cumplir satisfactoriamente otro éxito más en mi vida estudiantil.
A MI FAMILIA:	En general.
AL CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR – OCCIDENTE:	Centro de educación superior.
A USTED:	Con respeto
A GAMDHI , quien dijo que los factores que destruyen al ser humano son:	La política sin principios, el placer sin compromiso, la riqueza sin trabajo, la sabiduría sin carácter, los negocios sin moral, la ciencia sin humanidad y la oración sin caridad.

AGRADECIMIENTO

Al Dios Omnipotente, a la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, al Centro Universitario de Nor-Occidente CUNOROC, al Departamento de Estudios de Postgrado, a las autoridades de dicha casa de estudios y especialmente a mi equipo de trabajo que en el cual finalicé mi Maestría satisfactoriamente, un agrado total compartir éxitos académicos y glorias personales y a L2F.

BIOGRAFÍA

La autora de esta tesis nació en el municipio Huehuetenango, departamento de Huehuetenango, Guatemala, hija de Rubén Félix Gómez y de Ester López Martínez.

Su formación del nivel primario se llevó a cabo en la Escuela oficial para niñas “Amalia Chávez” zona 1 Huehuetenango; el nivel básico en el Liceo Adventista “Diéguez Olaverri” zona 4, Huehuetenango y estudios de diversificado se realizaron en el Liceo Adventista “Diéguez Olaverri” Terrero zona 4 de Huehuetenango, obteniendo en el año 1992 el título de Secretaria Bilingüe.

Estudios a nivel universitario se realizaron en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Huehuetenango, obteniendo los títulos de: Profesora de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa en el año 2004 y Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa en el año 2009.

A partir del año 1997, a la fecha labora para el Ministerio de Educación como catedrática del Instituto Nacional de Educación Básica “Zaculeu” J.V.

A partir del año 2009 a la fecha, labora para el Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente (PADEP/D) de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2015 inicia estudios de Postgrado en el Centro Universitario de Nor Occidente CUNOROC, cerrando pensum de Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogía, actualmente pendiente de graduación.

Resumen

La presente investigación con enfoque cualitativo, está con base al “Modelo Evaluativo por Competencias en el Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente (PADEP/D) EFPEM-USAC, sede Huehuetenango”. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del modelo evaluativo por competencias en el desempeño de los participantes del PADEP/D. En el proceso de la investigación se utilizaron los siguientes métodos: el Grupo Focal y la Entrevista a Profundidad, la Entrevista Estructurada como técnica, el cuestionario como instrumento y la Grabación como herramienta. Los resultados obtenidos de la investigación fueron que la mayoría de profesionales del programa, no se actualiza y las nuevas generaciones obligan a que se propicien nuevas estrategias y el PADEP/D aporta a estas nuevas tendencias a través de implementar el modelo evaluativo por competencias. Actualmente predomina la utilización de un modelo evaluativo tradicional, en el cual el facilitador en alto porcentaje es el que más aporta sus conocimientos, provocando con ello la escasa utilización de los pasos del modelo constructivista y, como consecuencia el participante no genera aprendizaje significativo. El seguir utilizando un modelo evaluativo tradicional provoca en los participantes, escasa competitividad académica y laboral, mientras si se practica un modelo evaluativo constructivista el sistema educativo tendrá calidad educativa.

Palabras clave: modelo evaluativo, modelo evaluativo por competencias, competencias, PADEP/D, evaluación, modalidad, método, técnicas e instrumentos de evaluación.

Abstract

The present research with a qualitative approach, is based on the "Evaluative Model by Competences in the Academic Program of Professional Development (PADEP / D) EFPEM-USAC, Huehuetenango headquarters". The objective of the research was to determine the incidence of the evaluative model by competencies in the performance of PADEP / D participants. In the research process the following methods were used: the Focus Group and the Deep Interview, the Structured Interview as a technique, the questionnaire as an instrument and the Recording as a tool. The results obtained from the research were that the majority of professionals in the program are not updated and new generations force new strategies to be promoted and (PADEP / D) contributes to these new trends through the implementation of the competency evaluation model. At the moment the use of a traditional evaluative model predominates, in which the facilitator in high percentage is the one that contributes the most knowledge, causing with the little use of the steps of the constructivist model and, as a consequence, the participant does not generate significant learning. Continuing to use a traditional evaluative model causes in the participants, low academic and labor competitiveness, while if a constructivist evaluative model is practiced the educational system will have educational quality.

Keywords: evaluative model, evaluative model by competences, competencies, PADEP / D, evaluation, modality, method, techniques and evaluation instruments

Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	viii
Tabla de tablas	xi
Tabla de figuras.....	xii
Tabla de anexos.....	xii
Tabla de apéndices	xii
Introducción.....	1
1. Planteamiento del problema.....	2
2. Justificación de la investigación	3
3. Enfoques y disciplinas desde la cual se abordó el estudio.....	5
3.1. Enfoque	5
3.2. Clase.....	5
3.3. Tipo de investigación	5
3.4. Disciplina	5
4. Principales premisas de la investigación.....	5
5. Objetivos.....	5
5.1. General.	5
5.2. Específicos	5
5.3. Preguntas generadoras	6
6. Hipótesis de trabajo.....	6
7. Marco teórico	6
7.1. El proceso de Aprendizaje.....	6
7.2. Los pilares de la educación	7
7.2.1 Aprender a aprender.	7

7.2.2 Aprender a hacer.....	8
7.2.3 Aprender a ser.....	8
7.2.4. Aprender a desaprender.-	8
7.2.5. Aprender a emprender.	8
7.2.6. Aprender a convivir.-	9
7.3. Estrategias de Aprendizaje mediante la Reforma Educativa	9
7.4. Definición y Características en la personalidad	9
7.5. Estrategia para estimulación del pensamiento crítico:	10
7.6. Factores que favorecen el pensamiento crítico	10
7.7. Modelo Evaluativo	10
7.8. Modelo Evaluativo por competencias	10
7.9. Programa Académico De Desarrollo Profesional Docente (PADEP/D).....	12
7.9.1. Objetivos.....	12
7.9.2. Características del programa	13
7.10. Tipos de Competencias	13
7.10.1. Competencia técnica.....	14
7.10.2 Competencia metodológica.	14
7.10.3. Competencia social.....	14
7.10.4. Competencia participativa.	14
7.11. Indicadores de la Competencia	14
7.12. Definiciones de la competencia.....	15
7.13. Definición de competencia:.....	15
7.14. Desarrollo y evaluación de competencias en evaluación superior	15
7.15. El Currículum por Competencias y sus Implicaciones en la Docencia.....	16
7.16. Modalidades de enseñanza	18

7.17. La Evaluación.....	19
7.18. Instrumentos y Técnicas de evaluación por competencias.....	22
8. Descripción y explicación de los contextos influyentes en el problema investigado	23
8.1. Contexto Político.....	23
8.2. Contexto Social.	23
8.3. Contexto Cultural.	23
8.4. Contexto Educativo	24
8.5. Contexto Económico	24
9. Explicación del paradigma que respaldò la investigación	24
10. Método y metodología.	25
11. Categorías de análisis.....	27
12. Resultados obtenidos.	30
13. Análisis y discusión de resultados.	32
14. Interpretación de resultados	35
15. Alcances y hallazgos.....	36
15.1. Alcances de la investigación.....	36
15.2. Hallazgos de la investigación	36
16. Reflexiones finales.....	37
17. Lecciones aprendidas	38
17.1. Lecciones aprendidas del estamento participantes. (2 muestras por pregunta).....	38
17.2. Lecciones aprendidas del estamento facilitadores. (2 muestra por pregunta).....	40
17.3. Lecciones aprendidas del estamento coordinador. (1 muestra por pregunta)	42
18. Fuentes de información.....	43
18.1. Primarias.....	43
18.2. Secundarias.....	43

19. Conclusiones	44
19.1. General.	44
19.2. Específicas.....	46
20. Referencias.....	47
21. Anexos	49
22. Apéndices.....	50

Tabla de tablas

Tabla 1 Aspectos mínimos a tener en cuenta en la descripción de una competencia	17
Tabla 2 Características de la evaluación.....	21
Tabla 3 Evaluación de acuerdo con el sujeto o sujetos que lo realizan	22
Tabla 4 Categorías de análisis.....	27
Tabla 5 Resultados obtenidos.....	30
Tabla 6 Análisis y discusión de resultados	32
Tabla 7 Interpretación de resultados	35
Tabla 8 Fuentes de informacion.....	43
Tabla 9 Lista de cotejo para Micro proyectos.....	79
Tabla 10 Guía de observación.....	80
Tabla 11 Tabla de doble entrada.	82
Tabla 12 Rúbrica para co-evaluación	82
Tabla 13 Rúbrica para foro	84
Tabla 14 Rúbrica para ensayo.....	85
Tabla 15 Rúbrica para organizador gráfico	86
Tabla 16 Rúbrica para presentación.....	87
Tabla 17 Rúbrica para trabajo colaborativo.....	88

Tabla de figuras

Figura 1 Método y Metodología	25
Figura 2 Tipos de relacion que pueden darse con el sociograma	59

Tabla de anexos

Anexo 21.1. Guía de observación no participante.....	49
--	----

Tabla de apéndices

Apéndice A Propuesta de acuerdo al enfoque de investigación	50
Apéndice B. Entrevista grupal dirigida a participantes	91
Apéndice C. Guía de entrevista dirigida a facilitadores	93
Apéndice D. Guía de entrevista dirigida a coordinación	95
Apéndice E. Características de los participantes bajo estudio.....	97
Apéndice F. Características de coordinador bajo estudio.....	98
Apéndice G. Características de los facilitadores bajo estudio	99

La presente investigación se refiere al tema de modelo evaluativo por competencias implementados en el programa académico de profesionalización docente en la cabecera municipal de Huehuetenango, la característica principal del modelo evaluativo por competencias es que genera aprendizaje cooperativo y significativo en el facilitador y participante. Para analizar este tema es necesario mencionar sus causas. Una de ellas es el desconocimiento o desactualización por parte del facilitador o participante lo cual conlleva una mala orientación aprendizaje por lo tanto, no se genera competitividad en los participantes la cual es necesaria para una buena formación integral.

La investigación de este tema educativo se realizó con el interés de verificar cómo los involucrados en el quehacer educativo utilizan el modelo evaluativo por competencias. Desde el punto de vista del profesorado, es necesario un mayor grado de concreción que les facilite pautas a la hora de tomar decisiones respecto al cambio de paradigma evaluativo sobre los procesos de orientación aprendizaje.

La investigación se realizó con la metodología acorde a cada estamento, (participantes, facilitadores y coordinador) del programa PADEP/D. Dicha información sirvió para describir los resultados y sugerir alternativas para mejorar y fortalecer el proceso de orientación aprendizaje.

1. Planteamiento del problema

El interés por el estudio y medida de las diferencias individuales así como la necesidad de evaluar a los participantes en determinadas situaciones educativas, tiene su origen desde la antigüedad, el problema radica en el desconocimiento y desactualización por utilizar modelo evaluativo, el cual ha incluido procesos más o menos formales de evaluación en sus matrices educativas.

El antecedente del problema es el modelo evaluativo con modalidad tradicionalista, asistemática y conductual, mismos que han ocupado un rol esencial en todas las sociedades, pero no se constituyen en aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser y aprender a emprender.

Otro antecedente es que el facilitador de cierta asignatura es conocedor de mucha información, pero desafortunadamente para las evaluaciones es poco o nada creativo y no practica el constructivismo y/o holismo para que haya aprendizaje significativo. La evaluación debe ser una experiencia en la cual se logre aprendizajes y no sea un proceso de frustración.

Los procesos evaluativos son inherentes a la educación por lo que se han creado diversidad de modelos evaluativos para ser aplicados en el proceso orientación aprendizaje de los adultos, el problema se manifiesta que la mayoría de los facilitadores no los utiliza en su totalidad y de una forma adecuada, de modo que la orientación aprendizaje impartida por los mismos no permite los resultados deseados, ya que no toman en cuenta las necesidades e intereses de los actores del proceso, por lo tanto el participante no asume un papel protagónico en su formación académica.

El desempeño en el ámbito del proceso de orientación-aprendizaje, el facilitador universitario, es de vital importancia, cuya responsabilidad se denota en el período de aplicación de una evaluación, la cual debe estar acorde al contexto del aprendizaje andragógico y centrada en

sistema de evaluación, métodos, modalidades y competencias, cuyo interés radica en la necesidad de centrar el aprendizaje del participante. Sin embargo su práctica en las aulas universitarias es otra, es muy común escuchar a los y las participantes elogiar a ciertos facilitadores en cuanto a sus conocimientos, pero criticándolos por la falta de utilización de Modelos Evaluativos creativos y eficaces; los cuales perjudican el buen desempeño de los participantes.

Por lo escrito con anterioridad se plantea el problema de la investigación por medio de la interrogante que a continuación se presenta.

¿Cómo incide el modelo evaluativo por competencias en el desempeño académico de los participantes. Programa Académico de Profesionalización Docente. Cabecera municipal de Huehuetenango?

2. Justificación de la investigación

Los escenarios y las metodologías de la enseñanza universitaria deben experimentar una profunda renovación, frente a los posicionamientos didácticos clásicos centrados en el aula y en la actividad del facilitador, hoy se propugna una enseñanza centrada sobre la actividad autónoma del participante, lo que conlleva que tanto la planificación como la realización de los procesos de orientación aprendizaje se lleven a cabo asumiendo este punto de vista. De allí que el denominado “Cambio de paradigma del proceso enseñanza aprendizaje” Díaz (2006) define que “se establezca como uno de los objetivos prioritarios a tener en cuenta en el diseño de los nuevos planes de estudio. (p.19).

En el siglo XXI se siguen utilizando algunas interrogantes de cómo se pueden utilizar los diversos modelos evaluativos por competencias en los participantes de educación superior, por tal razón se pretende con esta investigación seguir fortaleciendo el cambio significativo de

paradigmas, que permitirán ir mejorando los procesos evaluativos apegados a los principios andrológicos.

La evaluación en el nuevo paradigma andragógico, tiene por objeto el alcance de la utilización de un modelo evaluativo por competencias, constructivistas y holistas para incentivar y orientar eficazmente a los participantes en el proceso de adquisición de conocimientos habilidades y destrezas, lo que permite que el participante pueda ir adquiriendo el récord de evaluación; contando por supuesto con el acompañamiento, seguimiento y orientación constante por parte del facilitador quien tendrá la responsabilidad de habilitarlo para una Heteroevaluación, Coevaluación y Autoevaluación.

Según el departamento de registro y estadística de la Universidad de San Carlos de Guatemala, refiere que en esta casa de estudios, están ingresando cada año más de quince mil estudiantes, de los cuales emplean un promedio de 14 años en egresar como profesionales en carreras cuyo pensum contempla entre 10 y 12 semestres (5 a 6 años en las carreras de régimen semestral y 6 años en las de régimen anual). Esto nos permite estimar que estos estudiantes repiten al menos 2 años cada grado de la carrera universitaria siendo una de las causas u obstáculos es el Modelo Evaluativo por competencias utilizados por los facilitadores.

De ahí la importancia, relevancia y necesidad de hacer la investigación es, fortalecer la habilidad de la meta cognición en los participantes, buscar que tomen consciencia de sus logros y aspectos a mejorar en su formación, propiciar mejoramiento en su desempeño y que comprendan cómo pueden contribuir a resolver los grandes problemas educativos, lo cual fortalecerá la calidad educativa y desempeño aceptable en los participantes de la quinta cohorte del programa académico de profesionalización docente de la cabecera municipal de Huehuetenango.

3. Enfoques y disciplinas desde la cual se abordó el estudio

3.1. Enfoque: Cualitativo

3.2. Clase: Transversal

3.3. Tipo de investigación: Descriptivo

3.4. Disciplina: Modelos aplicados a la educación de adultos

4. Principales premisas de la investigación

4.1. Los participantes de la quinta cohorte del Programa Académico de Profesionalización Docente de la cabecera Municipal de Huehuetenango, mediante la utilización de técnicas e instrumentos de evaluación por competencias, generan cambios en el modelo evaluativo, ya que la evaluación se convierte en constructivista y deja de ser tradicional. Una evaluación constructivista propicia en el participante aprendizaje significativo, además le brinda autonomía e integralidad.

4.2. A través del modelo evaluativo por competencias los participantes del Programa Académico de Profesionalización Docente de la cabecera municipal de Huehuetenango, promueven desarrollo académico de modo que su desempeño es más eficiente y eficaz, pues el mismo los fortalece integralmente.

5. Objetivos

5.1. General

Determinar la incidencia del modelo evaluativo por competencias en el desempeño de los participantes. Programa académico de profesionalización docente. Cabecera municipal de Huehuetenango.

5.2. Específicos

5.2.1. Interpretar si el modelo evaluativo por competencias utilizado en el proceso orientación aprendizaje incide en la calidad educativa de los participantes.

5.2.2. Establecer las modalidades, métodos, técnicas e instrumentos de evaluación por competencias que mejoran el desempeño académico de los participantes.

5.2.3. Proponer técnicas e instrumentos de evaluación por competencias en fortalecimiento del modelo evaluativo por competencias utilizado por los facilitadores y participantes.

5.3.Preguntas generadoras

¿Los participantes de la quinta cohorte del Programa Académico de Profesionalización Docente de la cabecera Municipal de Huehuetenango mediante la utilización del modelo evaluativo por competencias generan propuestas para mejorar la calidad humana y educativa?

¿Los participantes del Programa Académico de Profesionalización Docente de la cabecera municipal de Huehuetenango, promueven un desempeño académico basado en un modelo evaluativo por competencias?

6. Hipótesis de trabajo

El modelo evaluativo por competencias incide favorablemente en el desempeño de los participantes del Programa Académico de Profesionalización Docente. Cabecera municipal de Huehuetenango.

7. Marco teórico

7.1. El proceso de Aprendizaje

Es el proceso por medio del cual el sujeto se forma, tomando el conjunto de acciones, significados y/o actuaciones sociales y deliberadamente organizadas. De tal manera, que la enseñanza, remite a la acción del profesor. La concepción de enseñanza se fundamenta en

planificar y promover situaciones en las que el alumno organice sus experiencias, estructure sus ideas, analice sus procesos y exprese sus pensamientos

El docente es considerado como un facilitador de los aprendizajes, quien se encarga de orientar, ayudar y cooperar con el participante en el logro de metas de aprendizaje. Promueve, además, la reflexión, imaginación, creatividad y mantiene con éstos una relación horizontal, entendida como una relación entre iguales, de actitud proactiva, recíproca, compartida, de responsabilidades, de negociación y de compromiso hacia logros y resultados exitosos.

En función de esta premisa, la metodología de la enseñanza centra su interés en el participante adulto.

7.2. Los pilares de la educación

Aprender a conocer, desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir las herramientas de la comprensión como medio para entender el mundo que le rodea, vivir con dignidad, comunicarse con los demás, y valorar las bondades del conocimiento y la investigación. (Delors, 1996, p.19). Los pilares de la educación son base fundamental para formar a las personas integralmente.

7.2.1 Aprender a aprender.

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y de aprendizaje para que pueda seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento, a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender, constituye una herramienta que le permite al adulto, seguir aprendiendo toda la vida. (Delors, 1996, p.20).

7.2.2 Aprender a hacer.

Desarrollar su capacidad de innovar, crear estrategias, medios y herramientas que le permitan combinar los conocimientos teóricos y prácticos, con el comportamiento sociocultural, desarrollar la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos. (Delors, 1996, p.20).

7.2.3 Aprender a ser

Desarrollar la integridad física, intelectual, social, afectiva y ética de la persona en su calidad de adulto, de trabajador, de miembro de familia, de estudiante, de ciudadano. (Delors, 1996, p.20).

7.2.4. Aprender a desaprender.

Desaprender es parte importante del aprendizaje y constituye una de las mayores fuentes de resistencia interna del adulto.

7.2.5. Aprender a emprender.

Estará enfocado a orientar y preparar a los futuros emprendedores como agentes activos de la transformación de su entorno, a través del desarrollo de actitudes proactivas que les posibilitará fijarse metas, formular propuestas y tomar iniciativas enfrentando con inteligencia, sensibilidad, innovación y creatividad las dificultades, aprovechando las oportunidades y superando las amenazas que se le presentan en el escenario actual.

(Delors, 1996, p.39)

Supone conjugar el verbo emprender como el arte de transformar una idea en realidad; la aptitud para buscar los recursos; la fuerza necesaria para crear, inventar y descubrir nuevas formas de hacer las cosas; el compromiso empeñado en encontrar soluciones sencillas a

problemas complejos; la actitud de plantearse desafíos en los distintos ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y tecnológica. En definitiva, emprender es tener la capacidad de pensar cosas nuevas para llevarlas a la acción.

7.2.6. Aprender a convivir.-

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. Delors (1996) “la historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX” (p.25). A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos.

7.3. Estrategias de Aprendizaje mediante la Reforma educativa

El reto de la Reforma educativa es lograr una sociedad. Esto solamente se lograra con una educación que responda a los cambios que se están dando a nivel mundial. Estos cambios son los que ha propiciado el Ministerio de Educación a través de la Transformación curricular.

(DICADE/MINEDUC, 2011, p.5)

7.4. Definición y Características en la personalidad

Personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona. Los psicólogos de la personalidad no están todos de acuerdo sobre cuáles son dichas causas, como lo sugieren las muchas teorías que se exponen en este texto. Éstas ofrecen una variedad de respuestas a tres preguntas fundamentales. (Cloninger, 2003, p.3)

7.5. Estrategia para estimulación del pensamiento crítico

Desde tiempos inmemorables la lectura ha sido el recurso didáctico más importante en la educación. Sin embargo, parece que en la actualidad se olvida su importancia, y los profesores que trabajamos como docentes en la educación media-superior y superior, nos preguntamos ¿qué sucedió? ¿por qué no leen los estudiantes y, lo que es más, por qué no saben leer? con frecuencia no entienden el significado ni el sentido de lo que leen y no captan las ideas y sentimientos que el autor expresa. (Argudin, 2013, s.p).

7.6. Factores que favorecen el pensamiento crítico

Actitudes relacionadas con humanismo y los valores, la ética profesional, la cultura, las relaciones interdisciplinarias, relaciones interpersonales, competencias de función, buena administración, planificación, correcto trato con el personal y uso de recursos y competencias de liderazgo. (Argudín, 2013, s.p).

7.7. Modelo Evaluativo

Los modelos han tenido sus épocas de auge y han evolucionado de acuerdo con los períodos y las reformas educativas. En la actualidad, gran cantidad de estudios consultados, señalan a la evaluación participativa y la evaluación fundamentada en competencias, como estrategias para el cambio. (Gutiérrez, 2007, p.64)

7.8. Modelo Evaluativo por competencias

“Se propone un modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior a partir del conocimiento de prácticas de evaluación del desempeño docente, la

experimentación de estrategias novedosas de evaluación, así como algunas características de otros modelos” (Gutiérrez, 2007, p.65). El modelo se desarrolla para orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación, resaltar la importancia de la función docente y contribuir para que la evaluación repercuta en mejores prácticas didácticas. Los principios generales que se adoptaron en su elaboración fueron: el contexto social de las instituciones educativas, un marco conceptual de sistema, las prácticas de evaluación vigentes, las distintas propuestas de las competencias docentes, el enfoque basado en competencias, el impacto de las políticas públicas fundadas en la evaluación, y la urgencia de proporcionar orientación a los actores sociales involucrados. Se trata de un intento para que la evaluación del desempeño de los profesores sea vista con responsabilidad y en el marco del desarrollo de la autonomía y la autorregulación de los involucrados.

Gutiérrez (2007) define que los sentidos de la evaluación por competencias se entienden como la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situación. (p. 68). Contiene cuatro aspectos. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan e integran tales recursos. Dicha movilización solo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra. También es preciso agregar que una competencia no reviste sólo la modalidad de un atributo sino que también es una atribución que otros (por ejemplo, expertos) hacen a partir de

la observación de la actuación de un profesional, por eso es importante que la evaluación sea a base de competencias.

7.9. Programa Académico De Desarrollo Profesional Docente (PADEP/D)

Es un programa de formación universitaria para el personal docente en servicio, del sector oficial del Ministerio de Educación, que tiene como propósito elevar el nivel académico y mejorar su desempeño laboral en los diferentes niveles y modalidades educativas, dentro de sub sistemas escolar y extra escolar, (MINEDUC, 2011, sp)

De este se graduaron ya los primeros 2500 maestros que pertenecen a la primera promoción; este es un hecho en la historia educativa de nuestro país y cambia la dinámica de la formación docente pues ahora se está formando, a nivel superior, a profesores en servicio ofreciéndoles un título universitario a nivel intermedio, con especialidad en pre-primaria o primaria.

Las carreras que se brindarán en su primera fase son:

Profesorado de Educación Primaria Intercultural.

Profesorado de Educación Preprimaria Intercultural.

Profesorado de Educación Primaria Bilingüe Intercultural.

Profesorado de Educación Preprimaria Bilingüe Intercultural.

7.9.1. Objetivos.

- Desarrollar procesos de reflexión autónoma docente y compartida sobre el sentido de la práctica pedagógica.
- Replantear la gestión, los procesos y organización curricular para que los docentes puedan organizar y ejecutar un currículum enriquecido de acuerdo con las características socioculturales y lingüísticas de la región y comunidad donde laboran.

- Promover la aplicación de la investigación-acción-reflexión como instrumento de desarrollo profesional.
- Desarrollar las capacidades de autonomía y responsabilidad en el campo experiencial e investigativo de su competencia.
- Desarrollar conocimientos, habilidades, valores y actitudes profundas así como madurez científica, capacidad de innovación y creatividad para resolver y dirigir la solución de los problemas educativos, con responsabilidad e independencia.

MINEDUC, 2011.(sp). PADEP/D. Recuperado de www.mineduc.edu.gt

7.9.2. Características del programa.

- Dirigido al personal docente en servicio de los niveles de educación preprimaria y primaria en las modalidades monolingüe y bilingüe del sector oficial (primera fase).
- Formación a nivel superior, con acreditación universitaria a nivel de Profesorado.
- Tiene una duración de dos años, toma en cuenta la experiencia docente de los (as) beneficiarios (as).
- Desarrollado en forma semi-presencial, fuera de la jornada laboral (plan fin de semana)
- Focalizado en los 45 municipios prioritarios de extrema pobreza (primera fase).
- Incluye el proceso de Acompañamiento Pedagógico en el aula.
- La inscripción es gratuita.
- Beca de estudio. MINEDUC, 2011. (sp).PADEP/D. Recuperado de www.mineduc.edu.gt

7.10. Tipos de Competencias

Blanco (2009) define que los “tipos de competencias dentro del ámbito de las competencias transversales o generales, la clasificación de la utilizada en el proyecto Tuning, establece cuatro tipos. (p. 45)

7.10.1. Competencia técnica.

El dominio como experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

7.10.2 Competencia metodológica.

El saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar de forma independiente vías de solución.

7.10.3. Competencia social.

Saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

7.10.4. Competencia participativa.

Saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo, capacidad de organizar y decidir y disposición a aceptar responsabilidades.

7.11. Indicadores de la Competencia

Blanco (2009) opina que: “Discernir entre los diferentes objetivos posibles aquellos que conduzcan a metas alcanzables y realistas, dentro de las posibilidades reales de cada individuo sabiendo distanciarse de aquellos que por sus capacidades o motivación no estén dentro de sus posibilidades” (p.78).

Procurar que el alumno sea capaz de identificar y utilizar los recursos necesarios para la consecución de sus objetivos, anticipando las necesidades de recursos materiales, bibliográficos y técnico y disponer de los mismos cuando fuera preciso para su aprendizaje.

Planificar sus actividades dentro del marco que supone su grupo de clase y sus equipos de trabajo integrando sus actividades individuales con aquellas otras que debe compartir con sus compañeros.

Uno de los indicadores clave: el estudiante será capaz de hacer una gestión adecuada de su tiempo que contemplen las actividades que le confieren una formación completa o integral.

7.12. Definiciones de la competencia

La competencia definida desde el mundo del trabajo se concibe como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo este despliegue tiene sus reglas, procedimientos y consecuencias. (Blanco, 2009, p. 95).

7.13. Definición de competencia

La competencia definida desde el mundo de la educación. Blanco (2009) considera que “en las escuelas y universidades el concepto parece responder a la misma idea básica pero se acepta que su demostración se lleve a cabo en situaciones de evaluación educativa” (p. 87)

7.14. Desarrollo y evaluación de competencias en evaluación superior

“Puede resumirse diciendo que las competencias hacen referencia a características subyacentes en el estudiante que requiere en una formación continua de diferentes niveles de intensidad” (De Miguel, 2005, p. 69). Como también se ha comentado los conocimientos y las habilidades son los componentes de la competencia más sencillos de desarrollar a partir de la

formación y el adiestramiento; por el contrario los motivos y los rasgos están en base de la personalidad y resultan difíciles de desarrollar y valorar.

Garbanzo (2007) “las que hacen énfasis en la búsqueda de la calidad educativa en el sector universitario en un bien deseado por los distintos sectores de la sociedad y por el que luchan las universidades desde distintos ámbitos” (sp).

Por atributos se entienden los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se ponen en juego para que los estudiantes interpreten la situación específica en que se encuentran y actúen en consecuencia.

7.15. El Currículum por Competencias y sus Implicaciones en la Docencia

El modelo curricular por competencias intenta enfocar los problemas que afrontan los profesionales en su dimensión psicobiosocial como eje para su diseño, el cual se caracterizara por el aprender haciendo: aprendizaje basado en problemas reales, trabajo en equipo y por proyectos, simulación de casos, trabajo colaborativo y cooperativo tomando en cuenta no solo los conocimientos y su aplicación sino también su comportamiento, lo cual implica que el docente debe preocuparse por su formación continua en contextos específicos de su especialidad. (Muñoz, 2009, p.59).

También el Diseño Curricular por Competencias implica una mayor coordinación de los especialistas por área y de equipos interdisciplinarios de manera que integren la competencia. Definición, a partir de ejemplos de la práctica de aquellas competencias que puedan incorporarse al currículum universitario.

Ahora bien, en la sociedad del conocimiento en la cual vivimos se requieren, a nuestro modo de ver, las siguientes competencias tomadas del Proyecto Alfa Tuning:

Capacidad de Gestión: que permita hacer factible el diseño y administración del desarrollo de proyectos.

Capacidad de comprensión sistémica: lo que permitirá el establecimiento de relaciones complejas en el diseño o mejora de sistemas, incluye el uso crítico de las tecnologías y su selección y aplicación a proyectos concretos.

Capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo. Este despliegue tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias. (Blanco, 2009, p. 31)

Tabla 1

Aspectos mínimos a tener en cuenta en la descripción de una competencia

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad
Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad
Se hace con un verbo de acción.	Ámbito o ámbitos en las cuales recae la acción.	Propósito de la acción	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
Indica una habilidad procedimental			
SE SUGIERE			

Continuación tabla 1

Un solo verbo	El ámbito sobre el	Puede haber	Debe evitarse la
Los verbos	cual recae la acción	una o varias	descripción detallada
deben reflejar	debe ser identificable	finalidades.	de criterios de
acciones	y comprensible por		calidad porque eso se
observables.	quien lea la	Se sugiere	hace cuando se
Verbo en	competencia.	que las	describa la
infinitivo o en		finalidades sean	competencia.
presente.		generales.	

EJEMPLO			
		Para	Con base a unas
	Un proyecto	satisfacer una	determinadas normas
	productivo o social	determinada	de reducción.
planear		necesidad de la	Siguiendo
		comunidad.	criterios de estructura
		Para obtener	establecidos en el
		ingresos	área respecto a sus
		económicos	componentes y
			haciendo énfasis en
			su viabilidad

Fuente: Competencias de Emprendimiento (2006)

7.16. Modalidades de enseñanza

Distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y alumnado a lo largo de un curso. De Miguel (2005) “el concepto de modalidad es además, útil desde el punto de vista organizativo, pues permite la asignación de tareas al profesorado (y, por consiguiente, su valoración en cuanto a volumen de trabajo), la distribución de espacios (aulas, laboratorios, seminarios) y la definición de horarios” (p. 85).

De Miguel (2005) “Distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y alumnado a lo largo de un curso, y que se diferencian entre sí en función de los propósitos de la acción didáctica” (p. 85).

De Miguel (2005) “Las maneras distintas de organizar y llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje” (p. 86).

Métodos de enseñanza

Cuando hablamos del método en el ámbito de la enseñanza nos referimos “forma de proceder que tienen los profesores para desarrollar su actividad docente” cada profesor concibe y ejecuta su tarea siguiendo fundamentalmente pautas basadas en sus ideas personales.

De Miguel (2005) “la falta de información sobre otros modos de proceder reconocidos como exitosos y la intensa vinculación de la enseñanza superior del magisterio académico a determinado que la denominada “lección magistral” (p. 48)

De Miguel (2005) “Etimológicamente método es el camino lógico para hacer algo o vía que conduce a un fin”(p.48).

Método docente es un conjunto de decisiones sobre los procedimientos a emprender y sobre los recursos a utilizar en las diferentes fases de un plan de acción que, organizados y secuenciados coherentemente con los objetivos pretendidos en cada uno de los momentos del proceso, nos permiten dar una respuesta a la finalidad última de la tarea educativa.

7.17. La Evaluación

Es emitir juicios para tomar decisiones acerca de qué hacer con los resultados. Es decir, se evalúa para saber: cómo aprenden los estudiantes, Blanco (2,009) es necesario hacer para orientar el proceso de aprendizaje, determinar acciones de reflexión que permitan interpretar mejor el

proceso de aprendizaje, planificar, determinar y modificar el ritmo con el que se presentan las instancias del aprendizaje. (p.13).

De Miguel (2005) desde la perspectiva de muchos profesores la evaluación sería el elemento último y marginal en la planificación de su labor. Sería más bien una incómoda servidumbre calificadora o fiscalizadora que se procura simplificar al máximo. (p.53).

MINEDUC (2011) “la evaluación es un proceso pedagógico, sistemático, instrumental, participativo y reflexivo que permite interpretar la información obtenida a cerca del nivel de logro que han alcanzado las y los estudiantes, en las competencias esperadas para el mejoramiento y logro del aprendizaje”(s.p.)

Blanco (2009) considera “para la evaluación por competencia hay que tener en cuenta que la relación del profesor con el alumno es muy cercana debido a la docencia de un grupo reducido y de muchas horas de clase por lo que el seguimiento es muy intenso permitiendo que tanto el conocimiento del estudiante como el seguimiento de su aprendizaje sea personalizado.” (p.15).

El profesor guía y sigue el aprendizaje y su planificación a través de una educación continua lo que permite tanto evaluar su capacidad de planificar como la de reajustar y modificar la organización del trabajo tantas veces como sea necesario Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. Blanco (2009) afirma: “la evaluación a menudo se usa para

Caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos”(p.16).

Es inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática y su objetivo es determinar el valor de algo.

La evaluación de los aprendizajes es un proceso, a través del cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo.

Tabla 2

Características de la evaluación

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN	
CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Holística	Determina el desempeño del participante en forma integral
participativa	Involucra a todos los sujetos que intervienen en el proceso educativo.
flexible	Toma en cuenta diversos factores, como de diferencias individuales, intereses, necesidades educativas especiales, condiciones del centro educativo, otros
sistemática	Se realiza en forma periódica, ordenada y con una intencionalidad expresa durante todo el proceso.
Técnica	Emplea procedimientos e instrumentos que permiten valorar los desempeños esperados
Científica:	Se fundamenta en las investigaciones y avances en el conocimiento del aprendizaje humano

Fuente: Elaboración MINEDUC 2011.

Tabla 3

Evaluación de acuerdo con el sujeto o sujetos que lo realizan

Autoevaluación
Los participantes participan en la evaluación de su propio proceso de aprendizaje
Determinan de manera consciente que pueden y que no pueden hacer.

Coevaluación
Los compañeros y compañeras de los estudiantes que participan en el proceso de aprendizaje evalúan el proceso de otros

Hetero evaluación
La realizan los docentes
También puede ser realizada por los padres y madres de familia u otros miembros de la comunidad

Fuente: Elaboración MINEDUC 2011.

7.18. Instrumentos y Técnicas de evaluación por competencias

La evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no solo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa. Nieto, 2009 afirma: “que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada la evaluación cualitativa necesita actividades técnicas e instrumentos para evaluar que sean enfocados a competencias” (p.13).

Una técnica de evaluación responde a la pregunta ¿cómo se va a evaluar? Es decir, es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación.

7. Descripción y explicación de los contextos influyentes en el problema investigado

Los contextos que intervienen o influyen en el problema investigado son: Político, Social, Cultural, Educativo y Económico.

8.1. Contexto Político.

En el Ministerio de Educación y demás dependencias educativas las políticas vigentes no promueven constantemente cambios significativos en la educación de modo que, no se cuenta con el apoyo necesario para implementar algunas propuestas especialmente en la evaluación por competencias.

8.2. Contexto Social.

Actualmente la sociedad guatemalteca y especialmente el magisterio nacional son demasiado conformistas y no se interesan en practicar cambios significativos que fortalezcan la educación, por lo tanto hay resistencia a cambiar y a esforzarse más para promover significativamente una educación de calidad en cuanto a: contenidos, evaluación, planificación basados en competencias, aprendizaje cooperativo y significativo.

8.3. Contexto Cultural.

El contexto cultural es muy importante para llevar acabo o realizar algunos cambios significativos educativos, y éste contexto influye según la investigación ya que algunos factores culturales no permiten promover estrategias diferentes en el aprendizaje.

8.4. Contexto Educativo

El sistema educativo nacional necesita mejoras pues según la investigación hay un porcentaje elevado de educación con tradicionalismo de manera que, es necesario implementar una educación basada en competencias.

8.5. Contexto Económico

Es un contexto muy importante e indispensable para poder llevar acabo las diferentes propuestas o cambios que surgen a partir de una investigación, sino hay apoyo económico de las entidades educativas o de las personas directa e indirectamente beneficiadas las propuestas no se pueden realizar y es por ello que se continúa con un estancamiento en el avance educativo.

8. Explicación del paradigma que respaldó la investigación

El paradigma que se utilizará en la investigación es el constructivista pues permite la utilización de varios métodos como: estudio de casos, resolución de ejercicios y problemas, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje orientado a proyectos, aprendizaje cooperativo, contrato de aprendizaje, también el conocimiento es interactivo, producto del vínculo entre el investigador y los participantes.

10. Método y metodología.

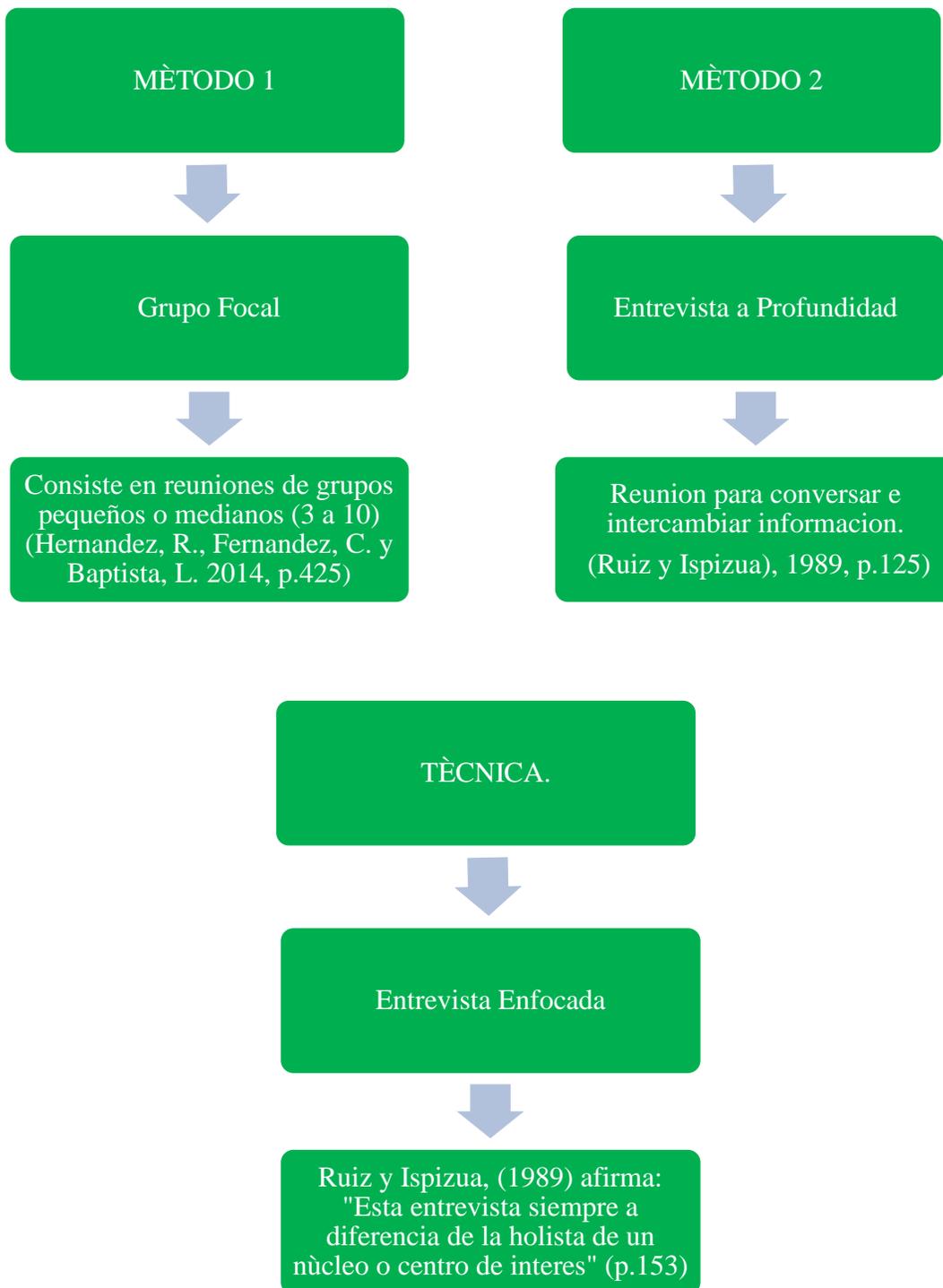
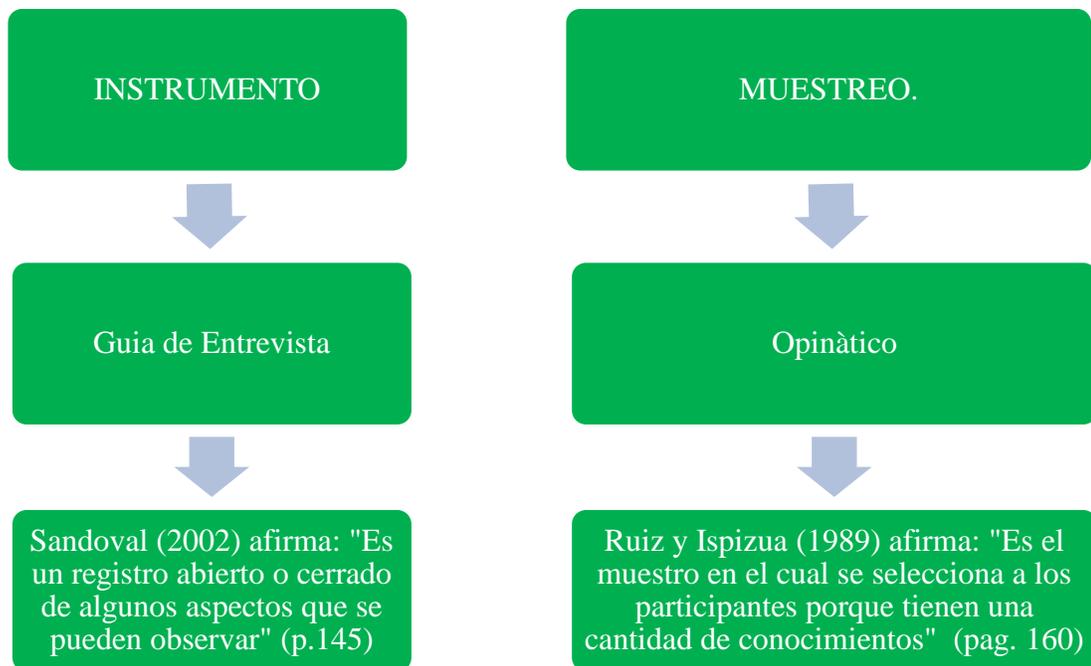


Figura 1. Método y Metodología



Continuaci3n de la figura 1

Fuente: elaboraci3n propia 2016.

11. Categorías de análisis

Tabla 4

Categorías de análisis.

Modelo Evaluativo	<p>Los modelos han tenido sus épocas de auge y han evolucionado de acuerdo con los períodos y las reformas educativas. En la actualidad, gran cantidad de estudios consultados, señalan a la evaluación participativa y la evaluación fundamentada en competencias, como estrategias para el cambio.</p> <p>En sus estudios acerca de diferentes modelos de evaluación, los agrupa en diferentes categorías: la pseudoevaluación, la cuasievaluación, la evaluación verdadera y la evaluación holística.</p>
Modelo Evaluativo por competencias.	<p>Se propone un modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior a partir del conocimiento de prácticas de evaluación del desempeño docente, la experimentación de estrategias novedosas de evaluación, así como algunas características de otros modelos.</p> <p>El modelo se desarrolla para orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación, resaltar la importancia de la función docente y contribuir para que la evaluación repercuta en mejores prácticas didácticas.</p> <p>Los principios generales que se adoptaron en su elaboración fueron: el contexto social de las instituciones educativas, un marco conceptual de sistema, las prácticas de evaluación vigentes, las distintas propuestas de las competencias docentes, el enfoque basado en competencias, el impacto de las políticas públicas fundadas en la evaluación, y la urgencia de proporcionar orientación a los actores sociales involucrados.</p> <p>Se trata de un intento para que la evaluación del desempeño de los profesores sea vista con responsabilidad y en el marco del desarrollo de la autonomía y la autorregulación de los involucrados.</p>

Continuación tabla 4

Competencias	<p>Blanco (2010) “la competencia definida desde el mundo del trabajo se concibe como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo este despliegue tiene sus reglas, procedimientos y consecuencias.” (p.13).</p> <p>La competencia definida desde el mundo de la educación en las escuelas y universidades el concepto parece responder a la misma idea básica, pero se acepta que su demostración se lleve a cabo en situaciones de evaluación educativa.</p>
Evaluación	<p>Es emitir juicios para tomar decisiones acerca de qué hacer con los resultados. Es decir, se evalúa para saber: cómo aprenden los estudiantes, Blanco (2,009) define que “es necesario hacer para orientar el proceso de aprendizaje, determinar acciones de reflexión que permitan interpretar mejor el proceso de aprendizaje, planificar, determinar y modificar el ritmo con el que se presentan las instancias del aprendizaje” (p.14)</p> <p>De Miguel (2005) define que la “perspectiva de muchos profesores la evaluación sería el elemento último y marginal en la planificación de su labor. Sería más bien una incómoda servidumbre calificadora o fiscalizadora que se procura simplificar al máximo”. (p.15).</p>
PADED/D	<p>Es un programa de formación universitaria para el personal docente en servicio, del sector oficial del Ministerio de Educación, que tiene como propósito elevar el nivel académico y mejorar su desempeño laboral en los diferentes niveles y modalidades educativas, dentro de los subsistemas escolar y extraescolar.</p> <p>Las carreras que se brindarán en su primera fase son:</p> <ul style="list-style-type: none">Profesorado de Educación Primaria Intercultural.Profesorado de Educación Preprimaria Intercultural.Profesorado de Educación Primaria Bilingüe Intercultural.Profesorado de Educación Preprimaria Bilingüe Intercultural.
Modalidad	<p>Distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y alumnado a lo largo de un curso, y que se diferencian entre sí en función de los propósitos de la acción didáctica, las tareas a realizar y los recursos necesarios para su ejecución. De Miguel (2005) “el concepto de</p>

modalidad es además, útil desde el punto de vista organizativo, pues permite la asignación de tareas al profesorado, la distribución de espacios (aulas, laboratorios, seminarios) y la definición de horarios” (p.112).

Distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y alumnado a lo largo de un curso, y que se diferencian entre sí en función de los propósitos de la acción didáctica.

Método Cuando hablamos del método en el ámbito de la enseñanza nos referimos “forma de proceder que tienen los profesores para desarrollar su actividad docente” cada profesor concibe y ejecuta su tarea siguiendo fundamentalmente pautas basadas en sus ideas personales.

“La falta de información sobre otros modos de proceder reconocidos como exitosos y la intensa vinculación de la enseñanza superior del magisterio académico a determinado que la denominada “lección magistral” constituye la estrategia metodológica más empleada en toda la enseñanza universitaria a pesar que existen otros procedimientos más eficaces para lograr la implicación de los sujetos en su proceso de aprendizaje” (De Miguel, 2005, p.112).

Definición de evaluación cualitativa

La evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no solo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa. Nieto 2009 afirma: que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada la evaluación cualitativa necesita de actividades técnicas e instrumentos para evaluar que sean enfocados a competencias

Una técnica de evaluación responde a la pregunta ¿cómo se va a evaluar? Es decir, es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación.

Fuente: Elaboración propia 2016.

12. Resultados obtenidos.

Tabla 5 Resultados obtenidos

Objetivo	Categoría	Estamentos		
		Participantes	Facilitadores	Coordinador
Interpretar si el modelo evaluativo por competencias utilizados en el proceso orientación aprendizaje incide en la calidad educativa de los participantes en el PADEP/D de la cabecera municipal de Huehuetenango	Modelo evaluativo	Algunos profesionales no se actualizan y las nuevas generaciones obligan a que se generen nuevas estrategias y el PADEP/P aporta a estas nuevas tendencias a través de implementar el modelo evaluativo constructivista.	Lo que se pretende obtener con este tipo de modelo evaluativo "El Constructivismo" es que los participantes generen una actividad mental productiva, capaz de aportar basándose en las interpretaciones de sus experiencias en el mundo, lo que aún está muy lejos de conseguir, porque aún no se ha aprendido a desaprender. Se tiene miedo al cambio, el facilitador difícilmente puede inducir entre los participantes lo que no practica ni en sus propios aprendizajes, ni en su vida profesional.	El modelo evaluativo propicia aprendizaje significativo en los participantes.
	Modelo evaluativo por competencias	El modelo evaluativo por competencias es innovador para docentes como para estudiantes, el cual les permite crear, adquirir y transferir conocimientos en ambas vías.	Los facilitadores deben tener disposición e interés para innovar en el proceso educativo ya que con ello contribuyen a la transformación del proceso educativo y su evaluación.	Un modelo evaluativo por competencias repercute en mejores prácticas didácticas
	PADEP/D	No se podrá mejorar el desempeño académico en todos los niveles en Guatemala, si la formación universitaria no es prioridad para los docentes, aunque existan programas como el PADEP/P.	El reto es grande para el PADEP/P ya que no todos los docentes se ven interesados en elevar su nivel académico y menos aún en mejorar los niveles de educación	El PADEP/D si responde a las necesidades e intereses de la población Guatemalteca, siempre y cuando el participante ponga en práctica los conocimientos que el programa le brinda.
Competencias	El tema de las competencias aún es complejo para algunos estudiantes quienes saben del tema pero no lo manejan y menos aún lo ponen en práctica. Para lograr una competencia requiere de tiempo y habilidades.	Para la adquisición de una competencia es necesaria la disposición para aprender y saber, tanto de los facilitadores como de los participantes.	Por parte del coordinador de la sede, no se tiene claro cuáles son los verdaderos componentes de una competencia a nivel superior.	

Continuación Tabla 5

<p>Establecer si las modalidades, métodos, técnicas y herramientas de evaluación mejoran el desempeño académico de los participantes de la quinta cohorte del PADEPD de la cabecera municipal de Huehuetenango.</p>	<p>Modalidades</p>	<p>Para garantizar una participación activa, es necesario que el docente cuente con modalidades innovadoras que provoquen o incentiven a los estudiantes, ya que por varios años se ha practicado esta modalidad pero no ha generado muchos cambios.</p>	<p>Muchos facilitadores únicamente ven que las modalidades faciliten el proceso en vez de revisar que éstas garanticen el aprendizaje.</p>	<p>Las modalidades de enseñanza son escenas para desarrollar el aprendizaje en diferentes niveles educativos.</p>
<p>Métodos</p>	<p>Es un reto para los estudiantes ya que hoy en día con la tecnología todo esta a la mano y muchos prefieren copiar y pegar en vez de leer, analiza, interpretar y concluir para darle mayor contenido a los trabajos y principalmente para la vida.</p>	<p>Los métodos son una guía, el camino que conduce al docente para transmitir el aprendizaje, focalizándose en los participantes quienes deben ser su mayor motivación</p>	<p>Los métodos de enseñanza desarrollados correctamente, promueven el desarrollo de competencias en los participantes de manera que los habilite para desempeñarse en cualquier contexto.</p>	
<p>Técnicas e Instrumentos</p>	<p>Un portafolio educativo para ser efectivo debe contener una suficiente variedad de evidencias del proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo la precaución de no convertirlo en un contenedor de productos carentes de sentido.</p>	<p>Por medio de las técnicas y los instrumentos se pueden aprovechar las experiencias y conocimientos de los participantes, así también encontrar sus fortalezas y debilidades.</p>	<p>En la sede donde se realiza la investigación cualitativa existe confusión entre diferenciar una técnica de un instrumento de evaluación por parte de la coordinación.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Los juicios del facilitador, los compañeros y del mismo participante son primordiales al momento de medir los resultados por ello, deben estar bien informados y capacitados, para que la evaluación sea efectiva.</p>	<p>Los tres tipos de evaluaciones aportan mucho al docente para saber cuánto fue aprendido y sobre todo para saber por dónde encaminar o re-orientar los procesos de aprendizaje.</p>	<p>Los 3 tipos de evaluación son importantes para emitir juicios y tomar decisiones para fortalecer o mejorar los resultados.</p>	

13. Análisis y discusión de resultados.

Tabla 6

Análisis y discusión de resultados

Campo disciplinar	Cuestiones que pueden ser objeto de interrogación para la generación de procesos interpretativos
Desde el ámbito del currículo	<p>¿De qué forma los resultados encontrados en la investigación interpelan los procesos de selección cultural expresados en el currículo oficial?: Actualmente la educación en Guatemala está utilizando modelos educativos con enfoques competenciales, en esta investigación quedó evidenciado que se está utilizando un enfoque competitivo con los participantes, dicho modelo fue propuesto por una mesa técnica y es posible que tarde unos cuantos años para que alcance madurez y perfeccionamiento. A los facilitadores les corresponde preparar con más tiempo, dedicación y procurando su aplicación y ejecución de una planificación, metodología, modalidades, evaluación, técnicas e instrumentos de evaluación basados en competencias y al contexto, en los participantes del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente (PADEP/D).</p> <p>¿Qué tipo de código curricular está presente en las prácticas evaluativas del facilitador?: El facilitador ya está evaluando a través de competencias y especialmente utilizando el constructivismo pero no ha logrado en un alto porcentaje que el participante sea autónomo en su evaluación.</p>
Desde el ámbito de la didáctica	¿Es posible develar determinadas concepciones didácticas en el facilitador a partir de sus concepciones evaluativas? en las observaciones realizadas a los facilitadores se evidenció el conocimiento de la aplicación

del nuevo paradigma, también el PADEP/D a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala, promueve la actualización y las inducciones de fortalecimiento del enfoque por competencias, el constructivismo y el logro del aprendizaje significativo, todo a partir de la orientación aprendizaje y la evaluación.

¿Qué rol implícitamente se atribuye al participante en la construcción de sus aprendizajes?: Quedó evidencia en la Observación, en el grupo focal y en las entrevistas estructuradas que el papel que el participante manifiesta en el proceso su rol es más de protagonismo de cambio de actitudes, colaboradores, conscientes de su desempeño académico y laboral.

Desde el ámbito de la evaluación	<p>¿Qué peso real tienen los referentes teóricos en las prácticas reales de evaluación en el aula?: la teoría es fundamental en el aprendizaje pues nos brinda toda la fundamentación científica la cual nos hace que desarrollemos habilidades cognitivas para poder opinar de manera correcta y aceptable. Lo teórico únicamente nos brinda conocimiento el cual si no se lleva a la práctica no da mayor relevancia al participante ya que, no le propicia competitividad al contrario lo hace pasivo y receptor de conocimientos.</p> <p>¿Los criterios de evaluación planteados idealmente por el centro educativo encuentran un desarrollo real en el aula?: El proceso de evaluación que se realiza en el centro educativo promueve un enfoque por competencias y constructivista de manera que, se está tratando paso a paso que los estudiantes sean los propios protagonista de su evaluación para que desarrollen su aprendizaje constructivista el cual los hace competentes y por lo tanto autónomos en su diario vivir.</p>
----------------------------------	---

Continuación Tabla 6

¿Qué tipo de sujeto propician las prácticas de evaluación en el aula?: El proceso orientación- aprendizaje está acompañado ahora en la educación del siglo XXI con características competenciales, pero a pesar que se está tratando de introducir más lo competencial aún en un alto porcentaje las prácticas evaluativas aún propician una evaluación tradicional. El futuro profesional tiene que llevar a la práctica el enfoque por competencias que provea una educación integral, que incida en los principios educativos que se persiguen a nivel nacional y que su desarrollo académico y científico le sea más eficiente y protagónico.

Desde el campo de las disciplinas complementarias en la educación

¿Reflejan los resultados de la investigación cambios cualitativos en las concepciones de aprendizaje de los seres humanos? La interacción con los facilitadores y los participantes propiciaron observar un gran porcentaje de cambios cualitativos de ambas partes, su aprendizaje es diferente al de hace algunos años, se pudo observar que es más participativo, creativo y motivador.

¿La evaluación practicada por los facilitadores incentiva la creatividad, el pensamiento autónomo?: Las técnicas e instrumentos de evaluación por competencias que dispone un facilitador con un alto perfil académico, conocedor y practicante del enfoque por competencias, el constructivismo y el trabajo colaborativo hacen lo posible porque el participante pueda articular lenguaje y pensamiento para que pueda haber producción en creatividad. La metacognición inducida lleva también a que el estudiante pueda ampliar sus conocimientos, sus habilidades o destrezas, el análisis-síntesis y la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.

Fuente: Elaboración propia 2016

14. Interpretación de resultados

Tabla 7 Interpretación de resultados

Objetivos	Categorías	Triang. Particip.	Triangulación Facilitadores	Triang. Coordinación	Conclusiones 1er nivel	Conclusiones 2do nivel	Conclusiones 3er nivel
Interpretar el modelo evaluativo por competencias	Modelo evaluativo	Algunos profesionales no se actualizan en su labor docente.	Los participantes generen mentalidad productiva	El modelo evaluativo propicia aprendizaje significativo	Utilizar un modelo evaluativo propicia un mejor aprendizaje	La utilización de un modelo evaluativo guía el proceso	Fortalece el perfil de egreso e ingreso de los participantes.
	Modelo evaluativo por comp.	Es innovador para docentes como para particip.	Deben tener disposición e interés para innovar en la educación.	Repercuten en mejores prácticas didácticas.	Permite que el participante haga su propio aprendizaje.		
	Competencias.	Complejo para algunos estudiantes	Es necesaria la disposición para aprender	No se tiene claro cuáles sus componentes	Generan habilidades en los participantes	Son necesarias en el aprendizaje	Participante se involucra en el proceso.
Establecer si modalidades, métodos técnicas e instrumentos evaluativos mejoran el desempeño.	Modalidades.	El docente debe contar con modalidades innovadoras	Las modalidades deben garantizar el aprendizaje.	Son escenarios para desarrollar el aprendizaje.	Tienen que ser innovadoras	Deben ser planificadas con anterioridad para garantizar el aprendizaje	
	Método	Ayudan a leer, analizar e interpretar.	Son una guía el camino que conduce al docente.	Promueven el desarrollo de competencias	Facilitan el proceso de aprendizaje	Deben utilizarse acorde al contexto	
	Evaluación	Permite tomar decisiones para mejorar resultados	Aportan mucho al docente para saber cuánto se ha aprendido.	Permite emitir juicios y tomar decisiones	Los 3 tipos de evaluación son muy importantes.		

Fuente: Elaboración propia 2016

15. Alcances y hallazgos

15.1. Alcances de la investigación

Pretende alcanzar que los participantes del Programa académico de desarrollo profesional docente, sede cabecera municipal de Huehuetenango, se habiliten en la correcta utilización del modelo evaluativo por competencias.

15.2. Hallazgos de la investigación

La investigación es de enfoque cualitativo, clase transversal, tipo descriptivo, en la cual se está investigando como incide en los participantes el Modelo Evaluativo por competencias, en el programa académico de desarrollo profesional docente, sede Cabecera Municipal de Huehuetenango, en la cual para determinar una solución al problema, se utilizó una metodología por medio del método Grupo Focal, la técnica Entrevista, el instrumento Guía de entrevista, mediante la herramienta de la grabación.

Dicha metodología se practicó en una sola toma a 8 participantes de la quinta cohorte, del PADEP/D además a 5 facilitadores y a la coordinación del mismo. Los estamentos antes mencionados se eligieron a través del muestreo opinático y los datos obtenidos se triangularon en periodo comprendido de 4 meses, obteniendo los siguientes hallazgos:

- Utilizar un modelo evaluativo acorde a las exigencias de la educación actual ayudaría a propiciar un mejor aprendizaje significativo a la educación guatemalteca.
- El modelo evaluativo por competencias permite que el participante sea creador de su propio aprendizaje.
- Las competencias generan habilidades y los participantes necesitan un lapso de tiempo para desarrollarlas y practicarlas.

- El PADEP/D es una oportunidad de crecimiento académico para los docentes presupuestados del ministerio de educación.
- Las modalidades de aprendizaje tienen que ser innovadoras para propiciar un buen aprendizaje.
- Los tres tipos de evaluación son importantes para fortalecer los procesos evaluativos
- Las modalidades de aprendizaje tienen que ser innovadoras para propiciar un buen aprendizaje. Las técnicas e instrumentos de evaluación son importantes para el logro de un aprendizaje significativo.

16. Reflexiones finales

La investigación científica cualitativa fue un proceso arduo, el cual requirió de tiempo, dedicación, y responsabilidad para poder llevar a cabo todos los procesos que fueron necesarios para adquirir o procesar evidencias que permitieron mediante la información obtenida y analizada, obtener conclusiones y a través de las mismas sugerir una propuesta de solución al problema investigado. El tema de investigación fue relevante y aportó una diversidad de técnicas e instrumentos de evaluación por competencias, ya que después de haber realizado y analizado todo el proceso se determinó que había deficiencia técnica/didáctica para poder llevar a cabo los procesos evaluativos.

La investigación contó con el talento humano, el contexto, el recurso tecnológico y económico necesario para poder realizarla, de modo que el proceso de investigación realizado tuvo desarrollo aceptable en su ejecución. En todo proceso de investigación se encuentran factores negativos y en el mismo se hallaron los siguientes:

- La entrevista a profundidad para el coordinador de la sede, fue muy difícil obtenerla por las múltiples ocupaciones del mismo.

- Reunir a los sujetos investigados fue complicado, ya que por los diferentes horarios en sus jornadas de trabajo y estudio, dificultó la entrevista.
- Múltiples criterios en realizar los procesos de la estructura del informe, por parte de los maestrantes, ya que no había uniformidad en la redacción del mismo; por no haber tenido una orientación adecuada por parte de la facilitadora del curso.

17. Lecciones aprendidas

17.1. Lecciones aprendidas del estamento participantes. (2 muestras por pregunta)

- Algunos profesionales no se actualizan y las nuevas generaciones obligan a que se generen nuevas estrategias y el PADEP/P aporta a estas nuevas tendencias como el modelo constructivista.
- Los métodos y estrategias empleadas para la generación de conocimiento, deben ser congruentes a la realidad de los estudiantes para ser aplicado de una forma eficaz y efectiva.
- Los docentes deben conocer más sobre las competencias principalmente para su labor en el campo educativo y no solo como un aprendizaje del aula.
- La formación integral es base para la competencia, lo cual es un tema fuerte o complejo para los facilitadores ya que están acostumbrados a una formación tradicionalista.
- El modelo evaluativo por competencias es innovador para facilitadores como para participantes, el cual les permite crear, adquirir y transferir conocimientos en ambas vías.
- Al incentivar y orientar al estudiante de una forma dinámica e innovadora, donde se contextualicen los temas a desarrollar, hacen que el interés sea mayor y por lo tanto se genere conocimiento de calidad.
- Los facilitadores deben aprender a desaprender todas aquellas creencias que no son útiles en la actualidad, ya que juegan un papel importante en la educación.

- Es importante contar con facilitadores que estén a la vanguardia del desarrollo y la educación porque es una necesidad social.
- No se podrá mejorar el desempeño académico en todos los niveles en Guatemala, si la formación universitaria no es prioridad para los participantes, aunque existan programas como el PADEP/P.
- El docente debe formarse y actualizarse para mejorar la calidad educativa Guatemalteca principalmente en los primeros años de la educación los cuales son pilares para la vida.
- Los actores en los 3 tipos de evaluaciones, deben tener claro los objetivos de la evaluación para generar los resultados correctos y así poder tomar decisiones acerca de los mismos.
- En el proceso de aprendizaje los instrumentos y técnicas que den valor y aporten a una educación integral son fundamentales, por ello los 3 tipos de evaluaciones nos acercan a los contextos educativos para la efectiva toma de decisiones.
- Para garantizar una participación activa, es necesario que el docente cuente con modalidades innovadoras que provoquen o incentiven a los estudiantes, ya que por varios años se ha practicado esta modalidad pero no ha generado muchos cambios.
- Con los avances tecnológicos los participantes tiene más herramientas para fundamentar las opciones que quieren se incluyan en el proceso educativo.
- Los facilitadores tiene una gama de modalidades y diversas técnicas que deben emplear en los procesos de aprendizaje para que éste sea atractivo e innovador para el participante.
- El docente debe innovar y proponer nuevas modalidades y técnicas que estimulen a los estudiantes y que los mismos se sientan cómodos y sobre todo motivados para el aprendizaje.

- El docente no solo debe innovar en el proceso de aprendizaje, sino también debe conocer y dominar las herramientas ya que él será el facilitador al momento de las dudas entre los participantes.
- Se aprende jugando y a través de este método se puede conectar e interactuar más con los participantes, donde además de aprender, se conocen y relacionan. Los participantes pueden replicar el método con su familia y amigos.
- Por medio de estas técnicas el PADEP/D proporciona nuevas formas de transmitir o generar aprendizaje, en ambas técnicas los participantes tiene la libre exposición de ideas y opiniones las cuales deben manifestar mutuo respeto.
- Cuando el PADEP/D desarrolla las técnicas de organizador de gráficos y la investigación acción, hacen que los participantes puedan conocer y practicar la técnica la cual pueden emplear en su labor como facilitadores.

17.2. Lecciones aprendidas del estamento facilitadores. (2 muestra por pregunta)

- Lo que se pretende obtener con este tipo de modelo evaluativo "El Constructivismo" es que los participantes generen una actividad mental productiva, capaz de aportar basándose en las interpretaciones de sus experiencias en el mundo, lo que aún está muy lejos de conseguir, porque aún no se a aprendido a desaprender.
- Algunos facilitadores desarrollan sus clases de forma mecánica con un enfoque tradicional lo que no les permite abrirse a herramientas innovadoras y principalmente que contextualicen con la realidad de los participantes.
- Lo importante en la aplicación de los modelos evaluativos es que se prepare al participante para vivir y no solo para saber.

- Para la adquisición de una competencia es necesaria la disposición para aprender y saber tanto de los facilitadores como de los participantes.
- La educación debe ser integral, que cubra todos los aspectos de la vida tanto para facilitadores como para participantes, con conocimientos científicos, destrezas profesionales, valores humanos y ciudadanía.
- Los facilitadores deben tener disposición e interés para innovar en el proceso educativo ya que con ello contribuyen a la transformación del proceso educativo y su evaluación.
- El modelo evaluativo por competencias es una necesidad social que debe incentivar y orientar a los participantes y fortalecer el desempeño de los facilitadores.
- El reto es grande para el PADEP/P ya que no todos los docentes se ven interesados en elevar su nivel académico y menos aún en mejorar los niveles de educación.
- El PADEP/D sí cumple con su objetivo de mejorar el desempeño en los niveles de pre-primaria y primarias, sin embargo no responde a todos los interés de la población estudiantil guatemalteca.
- Los tres tipos de evaluaciones aportan mucho al docente para saber cuánto fue aprendido y sobre todo para saber por dónde encaminar o re-orientar los procesos de aprendizaje.
- La integración de los tres tipos de evaluaciones da una mirada amplia del proceso de aprendizaje permitiendo ver desde todos los ángulos cómo se avanza o en dónde están los obstáculos para re-orientar los procesos o mejorar los mismos.
- Muchos facilitadores únicamente ven que las modalidades faciliten el proceso en vez de revisar que éstas garanticen el aprendizaje.

- Si la modalidad proporciona diferentes escenarios de aprendizaje, se debe innovar en las técnicas para hacer atractivo el proceso para participante y dejar atrás la educación tradicionalista.
- Los facilitadores tiene una gama de modalidades y diversas técnicas que deben emplear en los procesos de aprendizaje para que éste sea atractivo e innovador para el participante.
- Los métodos son una guía, el camino que conduce al docente para transmitir el aprendizaje, focalizándose en los participantes.
- Para que este método sea efectivo o desarrolle su fin debe investigar hechos del contexto local, nacional o internacional.
- El docente debe estar bien capacitado e informado para la aplicación de técnicas e instrumentos acordes a los contextos de los facilitadores.
- El facilitador debe ser guía para los participantes al momento de aplicar los instrumentos lo que dará más confianza y responsabilidad al participante para su desarrollo.

17.3. Lecciones aprendidas del estamento coordinador. (1 muestra por pregunta)

- El modelo evaluativo propicia aprendizaje significativo en los participantes.
- Un modelo evaluativo por competencias repercute en mejores prácticas didácticas
- Por parte del coordinador de la sede, no se tiene claro cuáles son los verdaderos componentes de una competencia a nivel superior.
- El PADEP/D si responde a las necesidades e intereses de la población Guatemalteca, siempre y cuando el participante ponga en práctica los conocimientos que el programa le brinda.
- Las modalidades de enseñanza son escenarios para desarrollar el aprendizaje en los diferentes niveles educativos.

- Los 3 tipos de evaluación son importantes para emitir juicios y tomar decisiones para fortalecer o mejorar los resultados

18. Fuentes de información

Tabla 8 Fuentes primarias y secundarias

18.1. Primarias	18.2. Secundarias
<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de la investigación (2014) Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, L. • Aprender a investigar (1999) Tamayo y Tamayo M. • Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. De Miguel, M. (2005) • Competencias calidad y educación superior. (2006) Tobón, S. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de estilo de publicaciones de American Psychological Association (2010) Normas APPA. • Artículo científico: (2007) Garbanzo, G. “Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior” Publicado en la revista educación Universidad de Costa Rica.

19. Conclusiones

19.1. General.

El modelo educativo por competencias se basa en lograr que el alumno adquiera habilidades, que aprenda a conocer, a hacer, a ser y a saber convivir. Estos son los cuatro pilares de la educación actual cuyo objetivo es formar alumnos que sean competentes, y para eso es necesario que no solo memorice conceptos y teorías, sino que domine las habilidades de la asignatura y que además aprenda los valores y actitudes que le van a permitir desarrollarse como ser humano.

La competencia como parte de la evaluación escrita consiste en que el diseño, desarrollo y evaluación curricular se orienta a la probabilidad de movilizar un conjunto de recursos (saber, saber hacer y saber ser), para resolver una situación problema. El término competencia es más que conocimientos y habilidades, implica comprender el problema y accionar racional y éticamente para resolverlo. Este enfoque surge como una de las respuestas al hecho de que los estudiantes al graduarse poseen un conjunto de conocimientos obsoletos y que éstos muchas veces no responden a lo que se necesita para actuar en la realidad, por ello la importancia de utilizar en la educación actual un modelo evaluativo por competencias para fortalecer el perfil de egreso e ingreso de los participantes.

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto al proceso de formación que llevan a cabo las personas en su aprendizaje por ello la importancia de desarrollar en los participantes los procesos evaluativos de forma constructivista para que sean capaces de adquirir habilidades y destrezas. Una educación de calidad, esencial para el aprendizaje verdadero y el desarrollo humano, se ve influida por factores que proceden del interior y el exterior del aula, como la existencia de unos suministros adecuados, o la

naturaleza del entorno. Además de facilitar la transmisión de conocimientos y aptitudes necesarios para triunfar en una profesión y romper el ciclo de pobreza, la calidad desempeña un papel crítico a la hora de disminuir la brecha existente entre los géneros en materia de educación básica

Entre los factores que influyen en la calidad educativa están: la infraestructura escolar adecuada, la formación inicial de maestros, la pertinencia y relevancia en contenidos y currículo, la evaluación, la planificación el desarrollo de estándares y competencias, la participación de padres de familia y miembros de la comunidad educativa, al igual que la capacitación continua de docentes en servicio. También influye la descentralización de la administración, los sistemas de evaluación de conocimiento público, incentivos adecuados, cumplimiento de horas y días de clase, libros de texto adecuado y material didáctico.

Cuando la evaluación es constructivista el alumno participa de las decisiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, comprometiéndose con su aprendizaje, autoevaluándose y evaluando a sus compañeros y al proceso. El facilitador guía el aprendizaje del participante, promoviendo su participación y contribuyendo a su desarrollo integral, planteándole la evaluación como una actividad continua, integral y retroalimentada. La metodología, modalidades, técnicas e instrumentos de evaluación deben ser bien adaptadas y basadas en competencias para propiciar que el participante sea protagonista, autónomo, crítico, participativo y que se apegue a los principios de la corriente constructivista.

Por lo tanto, se propone que en la educación del siglo XXI tanto a nivel superior como en los demás niveles utilice un Modelo Evaluativo por Competencias con enfoque constructivista para promover que los participantes sean activos y no pasivos en su desempeño académico.

19.2. Específicas

19.2.1. La utilización de un modelo evaluativo guía mejor el proceso de evaluación pero sobre todo si el modelo evaluativo es por competencias el aprendizaje es más significativo y, relevante para los participantes.

19.2.2. Las competencias son necesarias en el aprendizaje hoy en día pues a través, de las mismas se propicia competitividad en los participantes y el programa académico de profesionalización docente esta creado con el propósito de brindar una educación basada en competencias.

19.2.3. Las modalidades de aprendizaje y los diferentes tipos de evaluación deben ser planificados con anterioridad para lograr con los mismos un verdadero conocimiento práctico con los participantes.

19.2.4. Los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación deben utilizarse acorde al contexto para que aprendizaje sea más real y acorde a las necesidades de los participantes.

20. Referencias

- Argudín, Y. (2013). *Desarrollo del pensamiento crítico*. México: Editorial Plaza y Valdez.
- Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid, España: Nacea, S.A de ediciones.
- Cloninger, C. (2003). *Teoría de la personalidad*, México: Editorial Pearson Educación.
- De Miguel, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. España: Universidad de Oviedo.
- Delors, J. (1996). “*Los cuatro pilares de la educación* “en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO.
- DICADE/MINEDUC. (2011). *Herramientas de Evaluación en el Aula*. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo, Guatemala.
- Garbanzo, G. (2007). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la educación superior*. Costa Rica.
- Gutiérrez, J. (2007). *Diseño Curricular Basado en Competencias: Manual para determinar Competencias, perfiles, planes y programas de estudios*. Viña del Mar, Chile: Editorial Altazor.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. quinta edición, México,. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V..
- Muñoz, J. (2009). *Rendimiento académico y enfoques del aprendizaje*. Universidad A. Coruña Centro Universitario de Palmas. Brasil.

Nieto, M. (2009). *Instrumentos de evaluación formativa bajo el enfoque de competencias*, Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.

Ruiz, J., y Ispizua, M. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao, Bizkaia, España: Universidad De Deusto. 656 (pp.)

Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá, Colombia.

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *Aprender a investigar*. Santa Fe de Bogotá: Arfo Editores LTDA.

Taylor, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, ediciones Paidós Ibérica, España.

Tobón, S., Rial, A., Carretero, M. Á., y García, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Alma mater.

Tobón, S., Rial A., Carretero M., y García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. pp. 133 y 134. Bogotá D.C., Colombia: Alma Mater, Magisterio.

20.1 Fuentes electrónicas:

MINEDUC, (2011). PADEP/D. recuperado de: www.mineduc.edu.gt

21. Anexos

Anexo 21.1. Guía de observación no participante

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Nor- Occidente
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogía.



**Título: Modelo evaluativo por competencias y su incidencia en el desempeño de participantes.
Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, cabecera municipal de Huehuetenango.**

GUÍA DE OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

Fecha: Abril 2016 Sede: Cabecera municipal de Huehuetgo. Lugar: E.O.U. Salvador O.

CATEGORIAS	¿ Se observa la aplicación de estas categorías en la sede ?	¿ Aplican los facilitadores estas categorías en el desarrollo de sus actividades académicas ?	¿Son estas categorías indispensables para desarrollar en los participantes un aprendizaje significativo?
Modelo evaluativo			
Modelo evaluativo por competencias			
Competencias			
Modalidades			
Método			
Técnicas e instrumentos de evaluación			
Evaluación			

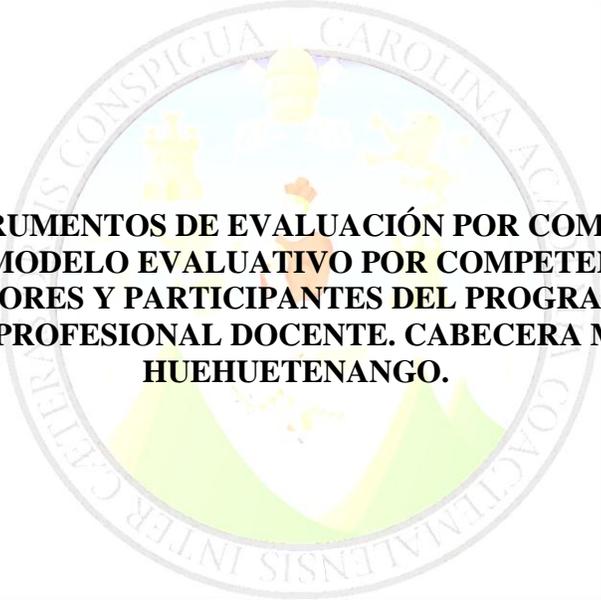
22. Apéndices

Apéndice A

Propuesta de acuerdo al enfoque de investigación



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR-OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO,
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA**



TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PARA FORTALECER EL MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS UTILIZADO POR LOS FACILITADORES Y PARTICIPANTES DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO.

**POR: LISETH LORENA FÉLIX LÓPEZ
HUEHUETENANGO, JUNIO DE 2017.**

Índice

I.	Introducción	52
II.	Antecedentes del problema.	54
III.	Justificación.....	56
IV.	Objetivos	57
	4.1. General.....	57
	4.2. Específicos.....	57
IV.	Estrategias y líneas de acción desarrolladas.....	58
	5.1. Sociograma.	58
	5.2. Evaluaciones a libro abierto	59
	5.3. Pruebas de ejecución	61
	5.4. Pruebas graduadas	62
	5.5. Pruebas de composición	63
	5.6. Pruebas Mixtas	63
	5.7. Pruebas de actitudes o inclinaciones	64
	5.8. Debate.....	64
	5.9. Diario	66
	5.10. Ensayo	68
	5.11. Portafolio	69

5.12. Lista de cotejo.....	79
5.13. Ejemplo de escala rango	81
5.14. Rúbrica para Co evaluación.....	82
5.15. Rúbrica para foro	84
5.16. Rúbrica para ensayo.....	85
5.17. Rúbrica para organizador gráfico	86
5.18. Rúbrica para presentación	87
5.19. Rúbrica para trabajo colaborativo.....	87
6. Conclusiones.....	89
7. Referencias.....	89

I. Introducción

El modelo evaluativo por competencias es un proceso educativo esencial, por medio de este nos enteramos cómo va el desarrollo integral antropológico, de los participantes y en qué áreas del conocimiento necesitan fortalecer, qué actividades debemos llevar a cabo para alcanzar las competencias propuestas y el nuevo perfil del profesional que debemos formar en este siglo XXI. Por ello es necesario en primer lugar, definir claramente qué comprendemos por modelo evaluativo por competencias.

De modo que el aprendizaje debe ser fortalecido en el rendimiento académico de los profesionales con diversos juicios o criterios que sean productivos en la práctica cotidiana del nuevo ciudadano y hacerlo competitivo, participativo en este mundo cambiante, practicando los valores esenciales como persona humana y como centro del proceso de orientación-aprendizaje.

Un modelo evaluativo efectivo, es más que una semana de evaluaciones, o de otros instrumentos que pueden ser usados para conocer el desarrollo de conductas observables en un proceso sumativo, no formativo en los participantes y facilitadores, en la nueva e innovadora formación integral del siglo XXI. Por ello se plantea la siguiente pregunta o problema en estudio:

Atendiendo que en otros países ya se han puesto en marcha estudios relacionados al modelo evaluativo constructivista en el cual los participantes, puedan desarrollar capacidades, habilidades y destrezas, para realizar trabajo colaborativo o cooperativo en el desarrollo y fortalecimiento académico competencial.

Por lo tanto se presenta la siguiente propuesta en relación a la utilización de un modelo evaluativo por competencias con sus respectivas técnicas e instrumentos en los participantes de la quinta cohorte del Programa de Desarrollo Profesional Docente, PADEP/D de la cabecera municipal de Huehuetenango.

II. Antecedentes del problema.

El modelo evaluativo que desde hace muchos siglos atrás, se ha utilizado es de manera tradicional, no ha tomado en cuenta las potencialidades de los participantes y básicamente es cuantitativo, los participantes tienen la sensación de no saber exactamente por qué o como fue, que obtuvieron una nota aprobatoria o no. El modelo tradicional se ha caracterizado por los siguientes aspectos:

- Los parámetros tienden a ser establecidos por el docente sin tener en cuenta criterios académicos y profesionales.
- Se brindan notas cuantitativas sin criterios claros que las justifiquen
- Generalmente se hace con el fin de determinar quiénes aprueban o reprueban una asignatura.
- Tiende a centrarse más en las debilidades y errores que en los logros.
- Es establecido por el docente, sin tener en cuenta la propia valoración y participación de los estudiantes.
- Tiende a castigar los errores y no se asumen estos como motores esenciales del aprendizaje.
- Son escasas las oportunidades para el auto mejoramiento, pues los resultados de las pruebas de evaluación son definitivos, sin posibilidades de corrección o mejora.
- Se asume como un instrumento de control y de selección externo.
- Se considera como un fin de sí misma, limitada a la constatación de resultados; y
- Se centra en los participantes de manera individual sin tener en cuenta el proyecto docente.

Los modelos utilizados tradicionalmente centran la evaluación en cogniciones aisladas sin considerar su conexión con el marco de conocimientos general y personal del participante, esta tendencia a evaluar conocimientos como unidades ordenadas que se pueden aislar en forma artificial, no favorece la construcción del conocimiento que exige una evaluación que considere las cadenas complejas de significado y la interacción dinámica entre los mismos.

(Tobón, Rial y Carretero, 2006, p. 133).

La evaluación tradicional mide la cantidad de conocimientos u objetivos logrados, representados como la frecuencia de respuestas correctas en los instrumentos estructurados.

Las técnicas tradicionales se dirigen principalmente a evaluar el presente del participante y en el mejor de los casos el pasado reciente (evaluación acumulativa).

La evaluación tradicional mide la cantidad de información memorizada por los participantes, además sitúa a los participantes en un conjunto de construcciones validadas externamente. Otro antecedente del problema es el modelo evaluativo con modalidad tradicionalista, asistemática y conductual, mismos que han ocupado un rol esencial en todas las sociedades, pero no se constituyen en aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser y aprender a emprender.

La evaluación, por tanto, debe estar orientada a evaluar los procesos personales de construcción personal del conocimiento. La evaluación formativa se entiende como un refuerzo que ayuda al participante a reconstruir el tema de evaluación y como parte del proceso generador de cambio que puede ser utilizado y dirigido a promover la construcción del conocimiento.

El modelo constructivista mide:

- Los conocimientos adquiridos y la capacidad de los participantes para aplicarlos en situaciones variadas.
- El desarrollo de destreza, habilidades y cambio de actitudes.
- Si los alumnos son capaces de establecer una relación con el conocimiento que difiere de la que demanda el profesor.
- Si los alumnos contribuyen a aportar un nuevo significado al conocimiento, alterando incluso la dinámica de la interacción establecida por el docente en el aula.

III. Justificación de la investigación

A finales de siglo XX nuestro país tuvo una transformación importante a través de La Reforma Educativa ya que en la misma, se modificaron y se lograron grandes alcances en los aspectos: educativo, político, social, cultural en la vida de los guatemaltecos y guatemaltecas.

Por lo tanto, el modelo evaluativo por competencias en la enseñanza universitaria debe experimentar una profunda renovación, frente a los posicionamientos didácticos clásicos centrados en el aula y en la actividad del facilitador, hoy se propugna una orientación centrada sobre la actividad autónoma del participante, lo que conlleva que tanto la planificación con todos sus componentes en los procesos de orientación aprendizaje se lleven a cabo asumiendo este punto de vista.

De Miguel (2005) define que “de allí que el denominado cambio de paradigma del proceso enseñanza aprendizaje se establezca como uno de los objetivos prioritarios a tener en cuenta en el diseño de los nuevos planes de estudio” (p.19). En el siglo XXI se siguen utilizando algunas interrogantes de cómo se pueden utilizar los diversos modelos evaluativos por competencias en los participantes de educación superior, por tal razón se pretende con esta propuesta fortalecer el cambio significativo de paradigmas, que permitirán ir mejorando los procesos evaluativos apegados a los principios andragógicos en el nivel superior.

El modelo evaluativo por competencias tiene por objeto fortalecer el alcance de las competencias constructivistas y holistas para incentivar y orientar eficazmente a los participantes en el proceso de adquisición de conocimientos habilidades y destrezas, lo que permite que el participante pueda ir adquiriendo el récord de evaluación.

La importancia de la propuesta es que los facilitadores utilicen el modelo evaluativo por competencias constructivistas con sus fases, conocimientos previos, nuevos conocimientos, fijación y aplicación de los mismos, en los participantes, para que ellos sean los protagonistas de su propio aprendizaje significativo y competitivo en los ámbitos académicos. Además para

fortalecer el modelo evaluativo por competencias, es necesario utilizar técnicas e instrumentos de evaluación por competencias, para que el proceso sea integral.

Los modelos utilizados tradicionalmente centran la evaluación en cogniciones aisladas sin considerar su conexión con el marco de conocimientos general y personal del participante, esta tendencia a evaluar conocimientos como unidades ordenadas que se pueden aislar en forma artificial, no favorece la construcción del conocimiento que exige una evaluación que considere las cadenas complejas de significado y la interacción dinámica entre los mismos.

IV. Objetivos

4.1. General.

Proponer técnicas e instrumentos de evaluación por competencias para fortalecer el modelo evaluativo por competencias utilizado por los facilitadores y participantes del Programa Académico de profesionalización Docente de la cabecera municipal de Huehuetenango.

4.2. Específicos.

- 4.2.1. Incentivar a los facilitadores y participantes para que utilicen técnicas e instrumentos de evaluación por competencias en su desempeño académico universitario.
- 4.2.2. Propiciar con la propuesta de la guía el mejoramiento del modelo evaluativo por competencias del nivel superior.
- 4.2.3. Utilizar correctamente las técnicas e instrumentos de evaluación con sus respectivos pasos para obtener buenos resultados en el proceso evaluativo.

IV. Estrategias desarrolladas y líneas de acción.

- Sensibilización a los facilitadores y participantes sobre la importancia de utilizar el Modelo Evaluativo por Competencias en el desarrollo de las actividades académicas para mejorar el proceso de orientación aprendizaje.
- Realización de varios seminarios-talleres con los actores de la investigación para mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas para la correcta aplicación del Modelo Evaluativo por Competencias en su proceso académico.
- Socialización y reconstrucción de la presente guía, que contiene una serie de técnicas e instrumentos para fortalecer el modelo evaluativo por competencias para ser utilizado por los facilitadores y participantes del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente PADEP/D de la quinta cohorte de la cabecera municipal de Huehuetenango.
- En relación a la línea de acción para dicha propuesta se realizará un proceso de formación permanente tomando como fundamento teórico práctico la guía anteriormente mencionada; misma que a continuación se describe detalladamente.

Las técnicas que se presentan en la guía están basadas en competencias constructivistas y se utilizan para desarrollar en los actores aprendizaje significativo, cooperativo y colaborativo, de modo que pueden ser utilizadas dependiendo la actividad que se vaya a realizar.

Con respecto a los instrumentos de evaluación, pueden ser utilizados para evaluar y calificar actividades prácticas en el proceso de orientación - aprendizaje e ir construyendo nuevas ideas con relación a las competencias que se proponga alcanzar.

5.1. Sociograma.

El sociograma es la mejor técnica para lograr una imagen precisa de las relaciones informales existentes en el seno de los grupos. Relaciones que frecuentemente permanecen

ocultas, o poco visibles, para quienes trabajan en entornos grupales, ya sean docentes o directivos de organizaciones. Uno de sus grandes méritos reside en la sencillez de las observaciones y de los datos iniciales necesarios para conseguir los índices cuantitativos que expresan la naturaleza de la intensidad de las relaciones tanto afectivas como instrumentales. (Rodríguez, 2001).



Figura 2. Tipos de relación que pueden darse con el sociograma.

5.2. Evaluaciones a libro abierto

En una evaluación con libro se examina el entendimiento antes que la capacidad de recordar y memorizar las cosas.

Se espera que:

- Se aplique el material aprendido en nuevas situaciones
- Se analicen los elementos y las relaciones
- Se sintetizen y se estructuren
- Se evalúen usando el material como prueba.

El acceso a los contenidos (en libros, notas, etc.) varía según el facilitador

El examen puede hacerse en casa o en la clase con preguntas que se haya o no visto con anterioridad al examen.

No hay que subestimar la preparación que se necesita para pasar una evaluación de libro abierto: el tiempo es limitado, así que la clave está en organizarse para poder encontrar rápidamente los datos, citas, ejemplos y argumentos con los que poder responder a la preguntas. (Lemus, 1997).

Preparación:

- Estar al corriente de las lecturas y deberes de clase.
- Prepara una breve lista con ideas y conceptos que vayan a salir en la evaluación.
- Seleccionar cuidadosamente los materiales para la evaluación.
- Anotar aspectos significativos que puedan ser útiles para el aprendizaje.
- Incluir tus propios comentarios sobre la información de manera que den fuerza al argumento y que demuestren que se han pensado las cosas.
- Anticipar con preguntas modelo pero no con respuestas modelo, plantearse el reto no tanto de cómo responder a las preguntas como de qué recursos utilizar.

Ordenar los materiales de referencia y el "libro abierto".

Elaborar tus propios materiales de referencia para que sean fáciles de usar y no se pierda el tiempo en buscar lo que necesites. (Lemus, 1993).

- Familiarizarse con el formato, el esquema y la estructura de los libros de texto y materiales de referencia.
- Organizarlos junto con las notas de clase, para su rápido acceso con índices de ideas y conceptos, con la numeración de apartados y páginas en el material de origen. (Desarrollar un

sistema de pestañas, notas adhesivas, códigos de colores, mapas conceptuales, etc., para señalar los resúmenes importantes, los títulos y las secciones).

- Escribir resúmenes cortos y manejables para cada agrupación de conceptos.
- Hacer una lista de datos y fórmulas por separado para facilitar su acceso rápido.

5.3. Pruebas de ejecución

Las pruebas de ejecución son pruebas donde el participante es instado a realizar una determinada actividad motora o manual para comprobar el dominio de ciertas habilidades y destrezas en el educando, así como la aplicación de conocimientos. Las mismas se realizan cuando se quiere medir objetivos psicomotores, o sea una destreza o habilidad en aquellas asignaturas del plan de estudios que así lo contemplen, además permiten determinar el logro de los objetivos programáticos desglosados en el planeamiento didáctico. Con respecto a la teoría que fundamenta las pruebas de ejecución, Lemus (1993, p. 200) afirma: "...esta clase de pruebas se emplea para medir habilidades tales como destreza manual, la habilidad musical, habilidades físicas, mecanografía, artes industriales, artes plásticas y otros". En ellas se valora tanto el proceso como el producto por lo tanto la prueba debe ejecutarse en presencia del docente y realizada en un tiempo preestablecido.

Sin embargo, hay que tener presente que en este tipo de pruebas se excluye o reduce al mínimo el papel del lenguaje, y la capacidad se mide por medio de lo que el estudiante hace.

Para la comprobación de las destrezas y habilidades adquiridas se toman en cuenta tanto los procesos (secuencia y movimientos ejecutados por los participantes), como los productos (resultado de esos procesos).

Lemus (1993) define que “la prueba de ejecución requiere de la observación constante del facilitador, la cual deberá efectuarse atendiendo el grado de eficiencia alcanzado por los participantes en el proceso y en el acabado del producto” (p.200).

Para recolectar la información de los procesos y productos de la pruebas se emplean “Escala de Desempeño”.

Algunas características de las pruebas de ejecución.

- Es la medición del hacer.
- Permite medir indicadores de logro de nivel procedimental.
- Se aplica en un tiempo establecido previamente
- Se pueden realizar en forma individual o grupal (la calificación es individual).
- Requiere de la observación constante del facilitador.
- Requiere instrumentos y técnicas de observación.
- Toma en cuenta tanto los procesos como los productos.
- Los materiales o procedimientos deben ser iguales para todos los participantes.
- Los resultados obtenidos ofrecen información acerca de los aprendizajes que el participante posee. (Lemus, 1993).

5.4. Pruebas graduadas

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, evaluar quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas no materiales.

Cuando juzgamos evaluamos, porque analizamos los datos con que contamos y al mismo tiempo damos nuestro juicio de valor. La evaluación general como su nombre lo indica, se refiere a todas las acciones en general: no hay acto humano en el que no esté presente el juicio de valor o la evaluación, de allí es que la encontramos en lo ético, social, político, deportivo, económico, educativo. (Lemus, 1993, p.210).

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de la etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, y a que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

5.5. Pruebas de composición

Las pruebas de composición son exámenes escritos consistentes en exposiciones extensas alrededor de algunos temas señalados por el facilitador. Estas pruebas corresponden al sistema tradicional de evaluación ya que al parecer en los exámenes escritos se empleó esta modalidad de manera casi exclusiva. (Lemus, 1993).

Tienen desde luego grandes ventajas si las comparamos con las pruebas orales, pero grandes desventajas si las comparamos con las pruebas escritas de respuestas cortas. Su verdadero mérito consiste en el uso de determinados aspectos del rendimiento escolar, tales como el lenguaje y en los estudios sociales, y en la evaluación de algunos aspectos de la personalidad. En todo caso deben reunir ciertos requisitos que las hagan válidas y adecuadas. (Lemus, 1993, p.20).

Como ejemplo de estas pruebas, además de las que ya hemos mencionado, tenemos a la mayoría de los exámenes practicados en corrientes situaciones de clase, donde los participantes responden de manera extensa y por escrito a las preguntas hechas por los facilitadores.

5.6. Pruebas Mixtas

Son aquellas donde se pueden incluir ítems objetivos, de ensayo, orales y prácticos, representan una gran ventaja para el facilitador ya que pueden incluir diferentes tipos de

indicadores de logro para su evaluación, además le ofrecen la oportunidad de evaluar tanto habilidades, como destrezas, conocimientos teóricos y prácticos. (Lemus, 1993).

Características de las Pruebas de las pruebas Mixtas

- Incluyen diferente tipos de ítems
- Evalúan habilidades, destrezas, conocimientos y desarrollos prácticos.
- Su elaboración y corrección requiere de bastante tiempo y objetividad.
- Los ítems guardan relación con los indicadores de logro.
- Pueden constar de varias partes: escrita, oral y práctica, o escrita y práctica, u oral y práctica

5.7. Pruebas de actitudes o inclinaciones

La orientación profesional es el conjunto de actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades y en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión, así como a gestionar su trayectoria profesional.

Lemus (1993) define que “la orientación profesional ayuda a las personas a reflexionar sobre sus expectativas, intereses, cualificaciones y capacidades. Una orientación profesional integral intenta enseñar a las personas a planificar y tomar decisiones sobre su vida laboral y la formación que implica” (p.220).

Este test tiene como finalidad orientar a los individuos en la elección de sus futuras profesiones, estudios o actividades para que les puedan servir de base para su perfeccionamiento como personas y para lograr una buena adaptación y efectividad en el trabajo. Gracias a este cuestionario los participantes sabrán elegir mejor de entre diversas profesiones y actividades, aquellas que les puedan proporcionar mayor satisfacción en el trabajo.

5.8. Debate

El debate es una técnica de evaluación cualitativa, que permite observar las capacidades del participante para argumentar sobre el tema a discutir, además permite observar la capacidad de

atención del grupo y es útil para trabajar sobre la actitud de respeto y tolerancia. (MINEDUC, 2011).

La discusión también puede ser utilizada para evaluar la forma de resolver problemas más complejos con contenido de alguna asignatura específica, hay diferentes maneras de llevar a cabo la técnica, una de ellas es ubicar a los participantes en parejas, asignarles un tema para que lo discutan juntos. Posteriormente, y ante el total del grupo, se le pide a un participante que argumente sobre el tema a discutir, después de que el profesor lo marque debe continuar su compañero. El resto de los participantes deben escuchar con atención y tomar notas para poder debatir sobre el contenido.

Otra forma de trabajar el debate en un salón de clases es separar el grupo en dos partes; al azar pedirle a un equipo que busque argumentos para defender el contenido del tema y al otro equipo solicitarle que esté en contra. Después de un tiempo, cada equipo debe tratar de convencer al otro de lo positivo de su postura con argumentos objetivos, ejemplos, dejando hablar a los otros, respetando los puntos de vista contrarios. (MINEDUC, 2011, pag.32)

El facilitador guiará la discusión y observará el comportamiento de los alumnos, anotando durante el proceso aspectos que le hayan llamado la atención y que le permitan realizar posteriormente una observación más dirigida.

Sugerencias para poner en práctica:

- Definir el objetivo del debate.
- Definir el tema del debate.

- Ofrecer recursos materiales.
- Ofrecer criterios claros de evaluación.
- Es muy útil elaborar previamente una lista de cotejo y dársela a conocer a los alumnos antes de iniciar el debate.

5.9. Diario

“Es un registro individual donde cada estudiante escribe su experiencia personal en las diferentes actividades que ha realizado durante el ciclo escolar o durante determinados periodos de tiempo o actividades” (MINEDUC, 2011, p.30).

Principales usos del diario:

Es una técnica que se usa para la auto evaluación. Puede utilizarse como una técnica auxiliar para que los participantes escriban, en un espacio determinado, las dudas, los aspectos que les causaron confusión y comentarios u opiniones sobre lo aprendido.

MINEDUC (2011). Define que “el diario o bitácora se obtiene el recuento de las experiencias del alumno y cómo se relacionan con el aprendizaje de conceptos y procesos, permite visualizar el progreso académico, de actitudes, capacidades y habilidades” (p.30).

Además permite a los participantes sintetizar sus pensamientos y actos y compararlos con los posteriores se sensibiliza al participante sobre su manera de aprender (metacognición).

Cómo se aplica esta técnica:

Esta técnica se aplica en la elaboración de un objetivo, con el cual hacer la comparación al final de lo logrado, además, permite que el evaluado tenga una idea, desde el principio, de lo que sucederá durante un lapso de tiempo. También se espera el registro de la forma en que se va

gestionando la clase, con el propósito de dar seguimiento al proceso, al alcance de las actividades, a su participación en ellas y en la dinámica de los grupos. (MINEDUC, 2011).

Uno de los aspectos más importantes que el alumno debe registrar son sus comentarios sobre su propio progreso académico, actitudes y capacidades y habilidades; esto sensibiliza a los participantes en sus propios modos de aprender (metacognición). En este mismo sentido, deberá registrar las técnicas de enseñanza que le parecen o no parecen adecuadas para reforzar su aprendizaje, a su vez, estos comentarios podrán retroalimentar al profesor sobre el uso de estas técnicas.

El docente, por lo menos una vez a la semana, durante la sesión de clase, responderá a las dudas y comentarios.

Ejemplo:

Diario para la clase de _____

Día _____

Conceptos vistos en clase: _____

Dudas: _____

Comentarios: _____

Se sugiere para esta técnica elaborar el objetivo del diario, también ofrecer criterios al participante sobre cómo elaborarlo. Y por último se recomienda dar unos 10 minutos al finalizar cada sesión de clase para organizar el contenido del diario

5.10. Ensayo

Es una interpretación escrita de manera libre de un tema determinado. Esto significa que la persona que escribe pueda elogiar, criticar o realizar una exhortación del mismo, por lo tanto está cargado de subjetividad, aunque se escribe con un lenguaje directo y coherente es el resultado de un proceso personal que implica diseñar, investigar, ejecutar y revisar el escrito. (MINEDUC, 2011, p.35).

El ensayo es útil para toda materia de contenido teórico para:

- Fomentan la capacidad creativa.
- Se obtiene información suficiente acerca del conocimiento esencial.
- Evalúan la capacidad del alumno para transmitir su mensaje.

Cómo se puede utilizar esta técnica:

Se aplica cuando que lo realiza organiza y expone el tema libremente, según criterios mínimos de elaboración. La evaluación puede llevarse a cabo con estándares relativos o absolutos. El relativo, es cuando se compara con otros participantes; y absoluto, cuando se compara con un ejemplo que representa grados de calidad predetermined. Es indispensable describir con anticipación los criterios con los que se asignarán las calificaciones. (MINEDUC, 2011).

Por ejemplo si se evalúa una respuesta sobre el impacto de los medios de comunicación en un grupo o sector social, la guía de calificación deberá indicar: la inclusión de información en relación a los diferentes medios, el impacto social, político y económico.

Para esta técnica se sugiere proporcionar un tema específico o general, dependiendo del propósito del ensayo además definir la tarea del alumno de la manera más completa y específica sin interferir en la evaluación de lo que se pretende. El estudiante debe comprender completamente lo que se espera que haga. (MINEDUC, 2011).

Escribir una respuesta ideal al elaborar la pregunta. Con esto se verifica el propósito de la pregunta y su adecuación.

5.11. Portafolio

Es una técnica de evaluación del desempeño que permite la recopilación o recolección de materiales y producciones elaboradas por los estudiantes donde demuestran sus habilidades y los logros alcanzados, los mismos se ordenan en forma cronológica e incluyen una reflexión sobre su trabajo. (MINEDUC, 2011, p.26).

Es una forma de recopilar la información que demuestra las habilidades y logros de los participantes, cómo piensa, cómo cuestiona, analiza, sintetiza, produce o crea, y cómo interactúa (intelectual, emocional y socialmente) con otros, es decir, permite identificar los aprendizajes de conceptos, procedimientos y actitudes de los participantes. Puede utilizarse en forma de evaluación, co-evaluación y de autoevaluación. (MINEDUC, 2011)

Se aplica cuando el participante puede participar en la selección de los contenidos, de los criterios de selección, de los contenidos para juzgar sus méritos y de la evidencia de la auto reflexión. Los portafolios permiten al participante involucrarse en la evaluación de su propio trabajo. Al profesor le permiten elaborar un registro sobre el progreso del participante y le da bases para evaluar la calidad de su trabajo o de su desempeño en general.

Existen distintos tipos de portafolios de acuerdo al soporte material que utilizan (electrónicos o físicos, estos son carpetas de argollas) y conforme a su contenido:

5.11.1. Los portafolios de habilidades.

Los participantes necesitan ser guiados para que puedan progresar en el desarrollo de sus herramientas personales.

El Portafolios se divide en áreas de capacidades. Los participantes insertan en las diferentes secciones los documentos que demuestren el desarrollo de capacidades y destrezas específicas.

Por lo general cuando terminan sus estudios, los participantes no advierten las habilidades que desarrollaron. Obtienen un documento con su historia académica que muestra los cursos tomados y las calificaciones recibidas. Conocen las actividades extracurriculares en que han participado, pero no pueden traducir esta información a las necesidades con que se van a encontrar en su vida profesional.

Un portafolio completo puede incluir numerosas constancias escolares: bitácora personal, reconocimientos, ejemplos del trabajo escolar; currículum personal, que incluya los cursos tomados y sus resultados en cometido o desempeños, que se comparan con las calificaciones recibidas en el transcurso del curso; evidencia de su capacidad académica, por ejemplo incluyendo una carta de recomendación de un profesor, etc. El portafolio podrá organizarse de la misma manera en que presentará los documentos al enfrentarse al mercado de trabajo.

5.11.2. Portafolios para una materia.

Las secciones que dividen los portafolios son los temas en que se dividen las materias, de esta manera los alumnos podrán tener presente cómo van construyendo sus aprendizajes. Con el apoyo del facilitador los participantes podrán determinar qué materiales y actividades deberán ser incluidos en los portafolios. (Bozu, 2012).

Entre las ventajas de los portafolios se pueden describir que:

- Promueven la participación del estudiante al monitorear y evaluar su propio aprendizaje.
- Propician que los participantes asuman la responsabilidad de sus aprendizajes.
- Proveen la oportunidad de conocer actitudes de los participantes.
- Proveen información valiosa sobre el proceso de orientación-aprendizaje.
- Los facilitadores pueden examinar sus destrezas.
- Se pueden adaptar a diversas necesidades, intereses y capacidades de cada participante.
- Promueven la autoevaluación y control del aprendizaje.
- Permiten seleccionar a alumnos hacia programas especiales.
- Permiten una visión más amplia y profunda de lo que el participante sabe y puede hacer.
- Permiten tener una alternativa para dar calificaciones y exámenes estandarizados.
- Proveen una estructura de larga duración.

- Transfieren la responsabilidad de demostrar la comprensión de conceptos hacia el participante.
 - Se toman en cuenta la siguientes sugerencias:
- Determinar el propósito.
- Seleccionar el contenido y la estructura.
- Decidir cómo se va a manejar y conservar el portafolio.
- Establecer los criterios de evaluación y evaluar el contenido.
- Comunicar estos resultados a los participantes.
- Es fundamental programar un tiempo para evaluar.
- Los participantes requieren explicaciones claras para elaborar su portafolio.
- Requiere que se use como técnicas auxiliares la rúbrica o la escala de apreciación.

Propósito este portafolio.

Como facilitador es posible hacerse algunas preguntas para definir el propósito: ¿Cuál es mi visión de logro para mis participantes? ¿Qué se debe incluir en un portafolio? ¿Cuándo? ¿Cómo deberá verse? ¿Qué preguntas debe responder el participante sobre los agregados seleccionados? ¿Qué preguntas debe hacer el facilitador? ¿Quién más debe estar involucrado en la evaluación del portafolio: otros participantes, otros facilitadores, algunos expertos? Respondiendo a estas preguntas se puede definir el propósito. (Bozu, 2012).

5.11.3. Portafolio tipo vitrina.

Bozu (2012). “Contiene evidencia limitada. Útil en laboratorios. Por ejemplo mostrar el mejor trabajo, el trabajo mejorado, el peor trabajo, el trabajo preferido. Los anexos pueden ser tareas, exámenes, trabajo creativo” (p.25).

5.11.4. Portafolio de cotejo.

Número predeterminado de anexos. El participante elige entre varias tareas una que deba completar. Por ejemplo, en lugar de solicitar 12 problemas en cada inciso, el participante puede reemplazar unos problemas por artículos en que haya realizado un análisis o reportes de lecturas, etc. también pueden ser exámenes y pruebas. Ejemplo: al participante se le solicitó documentar su portafolio con diez problemas bien trabajados, dos resúmenes realizados bajo criterios específicos, un artículo, dos reportes, dos exámenes en los que anexe sus reflexiones. (Bozu, 2012).

5.11.5. Portafolios de formato abierto.

Permiten advertir el nivel de aprovechamiento; pueden contener lo que los alumnos consideren como evidencia de aprendizaje. Pueden agregar reportes de museos, películas de acuerdo con el tema, etc., problemas o tareas que el participante haya realizado, análisis de la necesidad de construir un parque en su comunidad, análisis de proyectos de los candidatos presidenciales, etc. Estos son más difíciles de elaborar y de evaluar. (Bozu, 2012).

5.12. Proyecto

Es la planificación, organización y ejecución de una investigación o tarea que implica la realización de varias actividades con el propósito de lograr cierto objetivo en un periodo determinado de tiempo, en un proyecto los estudiantes son planificadores, organizadores, ejecutores y evaluadores del proceso y de los resultados. (MINEDUC, 2011, pag.50).

La utilización de la técnica de proyectos permite a los participantes ser gestores de la solución a un problema real dentro de un ambiente de trabajo donde el facilitador funge solamente como facilitador de los medios de trabajo y guía conceptual. La experiencia lograda a través del proyecto permite dominar el conocimiento de la materia y la aplicación de los conceptos, experiencia que es difícil lograr en el aula.

Capacidades de los alumnos que son susceptibles de evaluarse:

- La calidad de su presentación oral (argumentación, claridad y precisión, comprensión de los procedimientos).
- La calidad del producto: contenido, sistematización de la información, argumentación, estructura, diseño y ejecución.
- Actitudes: responsabilidad, compromiso con su propio aprendizaje y toma de decisiones.
- La presentación del resultado del proyecto debe estar de acuerdo a criterios establecidos, fomentar la autoevaluación y la co-evaluación.

Ventajas de trabajar con proyectos

- Se pueden enlazar los conocimientos y destrezas adquiridas en varias asignaturas.
- Permiten la producción de una variedad de productos y soluciones.
- Estimulan la motivación intrínseca.
- Ofrecen la oportunidad de utilizar las habilidades y capacidades a los participantes y demostrar su creatividad.
- Permite que los alumnos demuestren su dominio sobre la materia y aplicación de conceptos.
- En caso de ser un proyecto grupal, es útil para estimular el aprendizaje cooperativo y el trabajo en equipo.

¿Cómo se aplica la técnica de proyectos?

El facilitador proporciona a los participantes algunas recomendaciones para asegurar la realización adecuada del proyecto: definición del propósito del proyecto y su relación con los objetivos de instrucción, indica los materiales que pueden utilizar, los recursos necesarios, los procedimientos y los criterios de evaluación.

En los proyectos de investigación, por lo general, el facilitador ofrece el tópico por investigar. La capacidad principal que se pretende evaluar con esta técnica es la de obtener información y la de saber organizarla de cierto modo para que tenga sentido de acuerdo al objetivo planteado al inicio del proyecto. (MINEDUC, 2011, pag. 52).

Los participantes pueden diseñar y construir un periódico político, con base a un diseño breve que describe las especificaciones técnicas. Debe demostrar que trabaja y explicar cómo trabaja y por qué tomó ciertas decisiones sobre el contenido, diseño y construcción.

Sugerencias para proyectos:

- Determinar el propósito enfocándolo hacia el logro de los objetivos instruccionales más importantes del área a trabajar.
- Preparar una descripción escrita que incluya el propósito, los materiales y recursos necesarios, las instrucciones y los criterios de evaluación.
- Establecer los criterios adecuados para evaluar el proyecto.
- Establecer claramente las condiciones para la realización.
- Comunicar los resultados de la evaluación para su análisis y discusión.
- El producto debe ejemplificar estándares actuales de contenido y calidad.

5.13. Resolución de problemas

“Es una técnica en la que el estudiante debe resolver un problema o producir un problema a partir de situación que presentan un desafío o una situación a resolver” MINEDUC, 2011, pag. 47). Una de las capacidades más importantes en la resolución de problemas es la de hacer preguntas que permitan surgir de un conflicto y sortear la dificultad, algunas preguntas pueden servir para identificar el problema, otras para buscar alternativas, etc. Es posible preguntarse: ¿qué es lo que hace problemática esta situación? ¿Qué me falta por saber? ¿Cuántos problemas

están involucrados? ¿Cuál voy a intentar resolver? ¿Qué es lo que no funciona? ¿Cuáles son las alternativas que se pueden tomar? ¿Qué conozco sobre este tema? ¿Por dónde puedo empezar para que sea más fácil? etc.

Capacidades de los alumnos que son susceptibles de evaluarse:

5.14. Técnica de casos

Consiste en el análisis de una situación real, en un contexto similar al de los estudiantes que les permite el análisis, la discusión y la toma de decisiones para resolver el problema planteado en el caso, durante su realización es posible que el estudiante recoja, clasifique, organice y sintetice la información recaba respecto al mismo. (MINEDUC, 2011, pag.39).

El relato deberá contener información suficiente relacionada con hechos, lugares, fechas, nombres, personajes y situaciones. Identificación, selección y planteamiento del problema.

Capacidades de los participantes que son susceptibles de evaluarse:

- Planteamiento del problema (antecedentes, si es pertinente).
- Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución.
- Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas y consecuencias).
- Toma de decisión y formulación de las recomendaciones.
- Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría).

5.15. Técnicas de preguntas

Es una oración interrogativa que sirve para obtener información sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos y experiencias, así como para estimular el razonamiento y la expresión oral de los estudiantes, el nivel de procesamiento de la información que el estudiante efectúa con respecto a la información proporcionada durante el proceso de enseñanza aprendizaje, tiene íntima relación con el tipo de pregunta que el docente realiza en el aula. (MINEDUC, 2011, pag.58).

Las preguntas utilizadas para evaluar las habilidades meta cognitivas deben elaborarse para poder solicitar la descripción de los procesos utilizados cuando se está pensando; la lista de pasos seguidos en la utilización de una estrategia que permitió al participante ciertos logros y el reconocimiento de los aspectos que fueron fáciles de librar; los obstáculos que enfrentó en la resolución de un problema o en la toma de decisiones.

Se presenta una taxonomía de habilidades de pensamiento en tres niveles, es necesario tenerla en cuenta para aclarar qué se está exigiendo al pensamiento de los participantes o se les aplica esta evaluación. El primer nivel: Datos de Ingreso, sirve para recopilar y recordar información e incluye los siguientes verbos, y algunos otros que son sus sinónimos, todos refieren a una habilidad del pensamiento. (MINEDUC, 2011)

5. Instrumentos de evaluación por competencias

5.12. Lista de cotejo

(MINEDUC, 2011) “Consiste en una lista de criterios o de aspectos que conforman indicadores de logro que permiten establecer su presencia o ausencia en el aprendizaje alcanzado por los estudiantes” (pag.18).

Puede evaluar *cualitativa* o *cuantitativamente*, dependiendo del enfoque que se le quiera asignar. O bien, puede evaluar con mayor o menor grado de precisión o de profundidad. También es un instrumento que permite intervenir durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que puede graficar estados de avance o tareas pendientes. Por ello, las listas de cotejo poseen un amplio rango de aplicaciones, y pueden ser fácilmente adaptadas a la situación requerida. (MINEDUC, 2011).

Tabla 9

Lista de cotejo para Micro proyectos.

Lista de Cotejo para la Evaluación de Micro proyectos			
Indicadores	Hecho	Pendiente	No realizado
Los resultados del micro proyecto fueron presentados y comunicados.			
Las evaluaciones del desarrollo fueron incluidas como parte de la evaluación final.			

<i>Continuación tabla 9</i>			
Seleccionaron y prepararon adecuadamente la evaluación de acuerdo a lo plantado en el diseño de su micro proyecto.			
Se recolectó y registró información útil a la evaluación durante toda la ejecución del micro proyecto.			
Se recolectaron todos los registros, trabajos, informes, etc., para la evaluación final.			
Los objetivos y criterios de la evaluación fueron conocidos por todos los participantes desde el inicio del micro proyecto.			

Fuente: MINEDUC 2011

5.1. Guía de observación

Tabla 10

Guía de observación.

Guía de observación

Participante	Asignatura	Fecha
--------------	------------	-------

Tema expuesto:

Instrucciones:

Continuación tabla 10

Se presentan los aspectos que se deben considerar en el desempeño del estudiante durante la exposición. Marque con una “X” en la escala atendiendo a los siguientes parámetros:

Excelente: se desempeña en el rasgo de una manera superior a lo esperado.

Muy bien: se desempeña en el rasgo de la manera esperada.

Bien: se desempeña en el rasgo de una manera inferior a lo esperado.

Mejorable: se inicia en el logro del rasgo.

Sin realizar: no se observó el rasgo o tuvo dificultades para lograrlo.

Criterios	Rasgos	E	Mb	B	M	SR
Aspectos generales	Puntualidad					
	Uso del tiempo					
	Originalidad					
	Contacto visual					
	Tono de voz					
Contenido	Vocabulario					
	Dominio del contenido					
	Atención					
	Ejemplifica					
	Argumenta					

5.13. Ejemplo de escala rango

Consiste en una serie de indicadores y una escala gradada para evaluar cada una, puede ser numérica, gráfica y descriptiva. (MINEDUC, 2011, pag.20).

Con esta información se puede construir una tabla de doble entrada del siguiente modo.

Tabla 11*Tabla de doble entrada.*

Indicadores	Muy bien	Bien	Suficiente	Deficiente
Identifica el tema				
Condensa las ideas del autor				
Registra los principales argumentos.				
No emite juicios de valor.				
Cancela la información accesorio:				
Suprime reiteraciones y repeticiones innecesarias				
Utiliza nexos entre los párrafos.				
La redacción es clara.				
La redacción es concisa				

Fuente: MINEDUC 2011

5.14. Rúbrica para Co evaluación**Tabla 12***Rúbrica para co-evaluación*

Criterio	Niveles de Desempeño		
	Excelente	Bueno	Debe mejorar
Estructura	El ensayo contiene la estructura básica: título, resumen, palabras claves,	El ensayo contiene la estructura sugerida pero no utiliza	La estructura del ensayo es incompleta, carece de algunas

Continuación Tabla 12

	introducción, desarrollo, conclusión y referencias bibliográficas utilizando la normativa APA	correctamente la normativa APA	partes importantes y no utiliza la normativa APA
Contenido y análisis	El contenido del ensayo está adaptado al tema solicitado con exactitud, evidenciando comprensión en el desarrollo y la conclusión.	El contenido del ensayo está relacionado al tema solicitado pero posee escasa comprensión en el desarrollo y conclusión del mismo.	El contenido del ensayo se desvía en parte del tema solicitado y no evidencia comprensión en el desarrollo y conclusión del mismo.
Redacción	La redacción se realiza en tercera persona, utiliza las normas de redacción(Claro, breve, conciso) y Puntuación correcta.	La redacción es en su mayoría comprensible pero contiene algunas partes imprecisas.	La redacción no es comprensible en todo el trabajo, utiliza inadecuadamente la tercera persona.
Aportes	El ensayo contiene aportes personales en relación al tema, los cuales muestran comprensión del mismo	Contiene solo algunos aportes personales, los cuales son muy débiles.	No se evidencian los aportes personales
Puntualidad	Sube la tarea a la plataforma en la fecha indicada.		La tarea es presentada fuera tiempo.

Fuente: MINEDUC, 2011.

5.15. Rúbrica para foro

Tabla 13

Rúbrica para foro

Criterios a evaluar	Excelente	Muy bueno	Regular	Necesita Mejorar
Participación activa	Su participación es activa y enriquece los temas discutidos. Participa por lo menos 3 veces en cada tema.	Su participación es activa aunque esporádica.	Su participación es pasiva y esporádica.	No participa en el foro ni discusión de temas.
Actitud respetuosa en discusiones	Enriquece las discusiones estableciendo puntos interesantes. Si su opinión no coincide con la de los compañeros lo establece de manera respetuosa y cortés.	Sus aportes son interesantes aunque no demuestra habilidad para discutir y contrastar ideas.	Sus aportes son repetitivos. No contrasta ni discute ideas. Su actitud hacia los aportes de los compañeros es poco cortés.	No realizó aportes significativos para enriquecer el tema. Su actitud hacia la opinión de los compañeros es indiferente.
Apoyo y seguimiento a los temas	Apoya en la construcción de la sistematización de los foros. Se preocupa por leer los aportes de los compañeros.	Su aporte en la sistematización de los foros es esporádica. Puede reflexionar más sobre las contribuciones y aportes de los compañeros.	Su aporte en la sistematización de los foros es limitada. No denota interés por los aportes del grupo.	No participa en la sistematización de los foros. No da seguimiento a los aportes de los compañeros.

Fuente: Viñas Merixtell 2016.

5.16. Rúbrica para ensayo

Tabla 14

Rúbrica para ensayo

Criterio	Niveles de Desempeño			
	Excelente	Bueno	Debe mejorar	Sin evidencia
Síntesis	Condensa la información correctamente a través de un mapa mental	Muestra la información en un mapa mental pero carece de algunos elementos importantes	La información es sintetizada y presentada únicamente en un 50%	No sintetiza la información por medio del gráfico
Jerarquización y esquematización	Organiza las ideas principales en orden de importancia dentro del mapa seleccionado	Las ideas son presentadas pero en desorden	No evidencia orden en las ideas porque el gráfico no es utilizado correctamente	No presenta la información solicitada

Fuente: Viñas Merixtell 2016.

5.17. Rúbrica para organizador gráfico

Tabla 15

Rúbrica para organizador gráfico

Evaluar Elaboración un organizador gráfico			
Criterios para Evaluar	Excelente	Aceptable	Insuficiente
Organización	El organizador gráfico tiene una secuencia lógica con transiciones claras.	El organizador gráfico es bastante organizado. Las transiciones usadas son claras.	No existe una idea definida para el organizador gráfico. Sólo son imágenes inconexas unas con otras.
Estructura de los textos y diálogos	Los textos y los diálogos están de acuerdo al tema propuesto y se han utilizado los conectores pertinentes.	Los textos y los diálogos están de acuerdo al tema propuesto y se han utilizado algunos conectores pertinentes.	No existe diálogo alguno. Sólo son expresiones cortas que no permiten identificar diálogo,
Creatividad	El organizador cuenta con mucha creatividad y dedicación	La creatividad se evidencia	Un organizador realizado a la carrera con poca creatividad

Fuente: Viñas Merixtell 2016.

5.18. Rúbrica para presentación

Tabla 16

Rúbrica para presentación.

Evaluar Elaboración un organizador gráfico			
Criterios para Evaluar	Excelente	Aceptable	Insuficiente
Organización	El organizador gráfico tiene una secuencia lógica con transiciones claras.	El organizador gráfico es bastante organizado. Las transiciones usadas son claras.	No existe una idea definida para el organizador gráfico. Sólo son imágenes inconexas unas con otras.
Estructura de los textos y diálogos	Los textos y los diálogos están de acuerdo al tema propuesto y se han utilizado los conectores pertinentes.	Los textos y los diálogos están de acuerdo al tema propuesto y se han utilizado algunos conectores pertinentes.	No existe diálogo alguno. Sólo son expresiones cortas que no permiten identificar diálogo,
Creatividad	El organizador cuenta con mucha creatividad y dedicación	La creatividad se evidencia	Un organizador realizado a la carrera con poca creatividad

Fuente: Viñas Merixtell 2016.

5.19. Rúbrica para trabajo colaborativo

Tabla 17

Rúbrica para trabajo colaborativo.

Desempeño	Insuficiente (1)	Suficiente (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
Contribución individual al trabajo del equipo	Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la clase. A veces no hace o se rehúsa a hacer lo que le corresponde.	Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la clase. Es un miembro satisfactorio del grupo que hace lo que se le pide.	Generalmente proporciona ideas útiles cuando participa en el equipo y en la clase. Es un miembro fuerte del grupo que se esfuerza.	Siempre proporciona ideas útiles al equipo y en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho esfuerzo.
Actitud en el equipo	Su trabajo no refleja ningún esfuerzo. Pocas veces tiene una actitud positiva hacia el trabajo. Con frecuencia critica en público el trabajo de otros miembros de la clase.	Su trabajo refleja algo de esfuerzo. Generalmente tiene una actitud positiva hacia el trabajo. Ocasionalmente crítica en público el trabajo de otros miembros de la clase.	Su trabajo refleja un gran esfuerzo. a menudo tiene una actitud positiva hacia el trabajo. Rara vez critica públicamente el trabajo de otros.	Su trabajo refleja el mayor de los esfuerzos. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo. Nunca critica públicamente el trabajo de otros. Cuando es necesario dirige una opinión constructiva en equipo.

Fuente: Viñas Merixtell 2016.

6. Conclusiones

- Las técnicas de evaluación están basadas en competencias constructivistas y se utilizan para desarrollar en los actores aprendizaje significativo, cooperativo y colaborativo, de modo que pueden ser utilizadas dependiendo la actividad que se vaya a realizar.
- Los instrumentos de evaluación, pueden ser utilizados para evaluar y calificar actividades prácticas en el proceso de orientación - aprendizaje e ir construyendo nuevas ideas con relación a las competencias que se proponga alcanzar.
- Conocimientos previos, nuevos conocimientos, ejercitación y la aplicación de esos conocimientos son pasos del modelo evaluativo constructivista en la educación superior del siglo XXI.
- Al utilizar las técnicas e instrumentos por competencias se fortalece el modelo evaluativo constructivista y el participante adquiere aprendizaje significativo, lo habilita para ser competitivo e integral en la vida.

7. Referencias

- Bozu, Z. (2012). *Como elaborar un portafolio para mejora la docencia universitaria*. Barcelona, España: Edición Octaedro.
- De Miguel, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. España: Universidad de Oviedo.
- Lemus, L. (1993). *Explicación del rendimiento escolar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kapelusz.
- MINEDUC, (2011). *Herramientas de evaluación en el aula*, Guatemala: Tercera edición.
- Tobón, S., y Rial, A., y Carretero, M. Á. y García, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Alma mater.
- Tobón, S., y Rial, A., y Carretero, M., García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. pp. 133 y 134. Bogotá D.C., Colombia: Alma Mater, Magisterio.
- Rodríguez, A. (2001). *El sociograma, estudio de las relaciones informales en las dramatizaciones*. Venezuela: Editorial Pirámide.
- Viñas, M. (2016). *Competencias digitales y herramientas esenciales para transformar las clases y avanzar profesionalmente*. Cataluña, España..

Apéndice B

Entrevista grupal dirigida a participantes

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NOR-OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA

HUEHUETENANGO



GUIA DE ENTREVISTA GRUPAL DIRIGIDA A PARTICIPANTES

del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera municipal de Huehuetenango.

Instrucciones: a continuación se le presenta una serie de cuestionamientos, los que se le solita su valiosa opinión para poder responderlos con veracidad.

Tema de investigación:

Modelo Evaluativo por competencias y su incidencia en el desempeño de participantes.

Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera municipal de

Huehuetenango.

Objetivo general:

Determinar si el modelo evaluativo por competencia incide en el desempeño de los participantes. Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera municipal de Huehuetenango.

1. ¿Cuál es el modelo evaluativo que más le ha generado aprendizaje significativo en el PADEP/D?
2. ¿Cómo define una competencia y cuáles son sus componentes?
3. Como participante del PADEP/D ¿Qué cambios le ha generado el modelo evaluativo por competencias en su vida personal?
4. ¿Cree usted que el Programa Académico de desarrollo profesional docente responde a las necesidades e intereses de la población estudiantil guatemalteca? Por qué?
5. ¿Qué tipo de evaluación (hetero-evaluación, co-evaluación, auto-evaluación) considera es la más efectiva en el proceso de aprendizaje? ¿por qué?
6. ¿Qué modalidades de enseñanza, utiliza para desarrollar sus actividades académicas?
7. ¿Qué métodos de enseñanza utiliza frecuentemente para fortalecer su aprendizaje?
8. Mencione técnicas e instrumentos de evaluación por competencias utilizadas en el PADEP/D. ¿qué aprendizaje significativo le ha generado?

Apéndice C

Guía de entrevista dirigida a facilitadores

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NOR-OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POST GRADO



MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA

HUEHUETENANGO

**GUIA DE ENTREVISTA GRUPAL DIRIGIDA A FACILITADORES
DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE,
CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO.**

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

**MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE PARTICIPANTES. PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE, CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO.**

OBJETIVO GENERAL:

**DETERMINAR SI EL MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIA INCIDE EN EL
DESEMPEÑO DE LOS PARTICIPANTES. PROGRAMA ACADÉMICO DE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, CABECERA MUNICIPAL DE
HUEHUETENANGO.**

INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTA UNA SERIE DE CUESTIONAMIENTOS, LOS QUE SE LE SOLITA SU VALIOSA OPINIÓN PARA PODER RESPONDERLOS CON VERACIDAD.

1 ¿Cuál es el modelo evaluativo que más le ha generado aprendizaje significativo con sus participantes en el PADEP/D?

2 ¿Cómo define una competencia y cuáles son sus componentes?

3 Como facilitador del PADEP/D ¿Qué cambios le ha generado el modelo evaluativo por competencias en su desempeño laboral?

4 ¿Cree usted que el Programa Académico de desarrollo profesional docente responde a las necesidades e intereses de la población estudiantil guatemalteca? Por qué?

5 ¿Qué tipo de evaluación (hetero-evaluación, co-evaluación, auto-evaluación) considera es la más efectiva en el proceso de aprendizaje? ¿por qué?

6 ¿Qué modalidades de enseñanza, utiliza para desarrollar sus actividades como facilitador?

7 ¿Qué métodos de enseñanza utiliza frecuentemente para fortalecer su labor educativa?

8 Mencione técnicas e instrumentos de evaluación por competencias utilizadas en el PADEP/D. ¿y cómo contribuyen al aprendizaje significativo de los participantes?

Apéndice D

Guía de entrevista dirigida a coordinación

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NOR-OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA

HUEHUETENANGO



GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A COORDINACION

del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera municipal de

Huehuetenango.

Instrucciones: a continuación se le presenta una serie de cuestionamientos, los que se le solicita su valiosa opinión para poder responderlos con veracidad.

Tema de investigación:

Modelo Evaluativo por competencias y su incidencia en el desempeño de participantes.

Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera Municipal de Huehuetenango.

Objetivo general:

Determinar si el modelo evaluativo por competencias incide en el desempeño de los participantes. Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, Cabecera municipal de Huehuetenango.

1. ¿Cuál es el modelo evaluativo que más le ha generado aprendizaje significativo a los participantes de su sede en el PADEP/D?
2. ¿Cómo define una competencia y cuáles son sus componentes?
3. Como coordinador del PADEP/D ¿Qué cambios considera usted ha generado a los participantes el modelo evaluativo por competencias en su desempeño laboral?
4. ¿Cree usted que el Programa Académico de desarrollo profesional docente responde a la necesidades e intereses de la población estudiantil guatemalteca? ¿Por qué?
5. ¿Qué modalidades de enseñanza, utilizan los facilitadores para desarrollar sus actividades con los participantes de su sede??
6. ¿Qué métodos de enseñanza utilizan los facilitadores para fortalecer el aprendizaje en los participantes de la sede?
7. ¿Qué tipo de evaluación hetero-evaluación, co-evaluación, auto-evaluación considera es la más efectiva en el proceso de aprendizaje? ¿Por qué?
8. Mencione técnicas e instrumentos de evaluación por competencias utilizadas en el PADEP/D. y ¿Cómo contribuyen las mismas al aprendizaje significativo de los participantes?

Apéndice E

Características de los participantes bajo estudio

CARACTERISTICAS DE LOS PARTICIPANTES BAJO ESTUDIO

Indicaciones: en la universidad en donde usted estudia se realizarán investigaciones para mejorar los proceso de orientación aprendizaje, favor colaborar llenando la siguiente ficha de datos. Gracias.

Nombres y Apellidos del Participante: _____

Sección: _____ Carné: _____ Número de Teléfono: _____

Fecha: _____

1. Carrera universitaria que cursa: _____
2. Nombre de la Universidad donde estudia: _____
3. Nombre y dirección de la escuela en donde trabaja _____
4. Municipio: _____ Departamento: _____
5. Edad: 25-30 años 31-35 años 36-40 años 41-45 años
6. Clase escalafonaria: A B C D E F
7. Título que lo avala para desempeñar el puesto que posee: _____
8. Sector donde labora : Público Privado Ambos
9. ¿Posee título universitario de nivel intermedio (Técnico)?: Si No
Especifique: _____
Universidad donde lo obtuvo: _____
Año en que lo obtuvo: _____
10. ¿Posee título universitario a nivel Licenciatura? : Si No
Especifique: _____
Universidad donde lo obtuvo: _____
Año en que lo obtuvo: _____
11. Cargo que desempeña: Profesor de Grado Director con Grado
Director Otro Especifique: _____
12. ¿Tiene conocimiento y ha aplicado temas de actualidad educativa en el lugar donde trabaja.?
Planificación por competencias Evaluación por competencias
Metodología activa e integradora Estrategias de Aprendizaje
Otros: (especifique): _____

Apéndice F

Características de coordinador bajo estudio

CARACTERISTICAS DE COORDINADOR BAJO ESTUDIO

Indicaciones: en la universidad en donde usted labora se realizarán investigaciones para mejorar los proceso de orientación aprendizaje, favor colaborar llenando la siguiente ficha de datos. Gracias.

Nombres y Apellidos: _____

Número de Teléfono: _____ Fecha: _____

1. Nombre de la Universidad donde labora:

2. Carreras que se imparten:

3. Ubicación de la Sede:

4. Municipio: _____ Departamento: _____

5. Sector donde labora : Público Privado Ambos

6. Experiencia Docente en el nivel Superior: 6-10años 11-15 años 16 años o más

7. Títulos que posee:

8. Clase escalafonaria a la que pertenece: : A B C D E F

9. Últimas actualizaciones : Talleres Seminarios Diplomados

Inducciones Recibidos Otros Especifique : _____

10. Cargos que desempeña en el sector público o privado: _____

11. Realiza estudios de Postgrado u otros afines: Si No

¿Cuáles?: _____

Apéndice G

Características de los facilitadores bajo estudio

CARACTERÍSTICAS DE LOS FACILITADORES BAJO ESTUDIO

Indicaciones: en la universidad en donde usted labora se realizarán investigaciones para mejorar los proceso de orientación aprendizaje, favor colaborar llenando la siguiente ficha de datos. Gracias.

Nombres y Apellidos: _____

Número de Teléfono: _____ Fecha: _____

Nombre de la Universidad donde labora: _____

1. Carrera: _____

2. Edad: 35 - 40 años 41 - 45 años 46 - 50 años 51 - 55 años

3. Escuela o Centro Educativo donde trabaja: _____

4. Municipio: _____ Departamento: _____

5. Clase Escalafonaria: A B C D E F

6. Sector donde labora: Público Privado Ambos

7. Posee Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa: Si No

8. Posee Título de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación: Si No

9. Posee Título de Psicología: Si No

Otros (especifique): _____

10. Tipo de actualizaciones académicas recibidas: talleres CNB
Diplomados de lectura Inducciones de diferentes cursos:
Seminarios de evaluación por competencias: Otros Especifique _____

11. Tiempo laborando en el Programa Académico de Profesionalización docente PADEP/D:
de 2 meses a 1 año: 2 - 3 años 4 - 5 años: 6 años o más

13. ¿Tiene conocimiento y ha aplicado temas de actualidad educativa en el lugar donde trabaja?

Planificación por competencias Evaluación por competencias

Metodología activa e integradora Estrategias de Aprendizaje

Otros: (especifique): _____



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Nor Occidente
CUNOROC

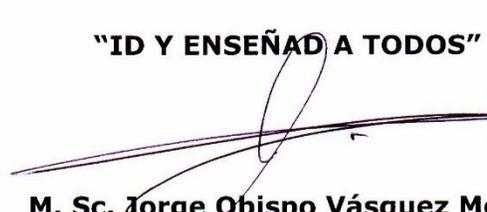
AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE POSTGRADO

LA DIRECCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE NOR-OCCIDENTE (DEP-CUNOROC) DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA (USAC), en vista del dictamen favorable que antecede, suscrito por la Maestra Aracely Noemí Morales López, asesora de tesis y del Maestro Marco Augusto Escobar Mazariegos, Coordinador de la Comisión de Tesis de la Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogía, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS TITULADA: "MODELO EVALUATIVO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE PARTICIPANTES. PROGRAMA ACADÉMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, CABECERA MUNICIPAL DE HUEHUETENANGO"**, presentada por la Maestrante Licda. Liseth Lorena Félix López, Carné: 200052029, del Programa de Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogía, requisito indispensable previo optar al Título de **MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON ORIENTACIÓN EN ANDRAGOGÍA**.

Y, PARA LOS USOS QUE A LA INTERESADA CONVenga SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA CON EL MEMBRETE OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, A UN DÍA DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECISIETE.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



M. Sc. Jorge Obispo Vásquez Mejía.
Director Depto. Postgrados
CUNOROC-USAC-HUEHUETENANGO

cc. Consejo Directivo CUNOROC
Archivo



Huehuetenango, 17 de Abril de 2017.

Señor Director
Departamento de Estudios de Postgrado
CUNOROC, edificio

Con base en la solicitud de impresión del informe final y artículo científico presentado por el Maestrante: Liseth Lorena Félix López; carnè No. 200052029 del Programa Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogia, habiendo revisado y verificado el expediente adjunto, esta comisión SOLICITA ante esa instancia la impresión del Informe Final de Tesis y Artículo Científico.


MSc. Marco Augusto Escobar Mazariegos.
Coordinador Comisión de Tesis de Postgrado
Programa Maestría en Docencia Superior con Orientación en Andragogia
CUNOROC-USAC.



cc. Interesado
archivo



Huehuetenango, 27 de Febrero de 2017.

Señor Director
Departamento de Estudios de Postgrado
CUNOROC, edificio

Respetable señor director:

Por este medio me dirijo a usted con el propósito de informarle que eh concluido la asesoría del informe final de tesis y Articulo científico de la maestrante: Liseth Lorena Félix López, carné: 200052029, del Programa Maestría en Educación Superior con Orientación en Andragogía, titulado: Modelo Evaluativo por Competencias en el Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente PADEP/D EFPEM-USAC, sede Huehuetenango dictaminando MI APROBACION a dicho informe.

Por lo que con todo respeto, solicito la impresión y publicación del citado trabajo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M. Sc. Aracely Noemí Morales López

ASESORA

cc. Interesado
archivo