



# INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>Tema 1.-Evaluación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.-Momentos de la evaluación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.- Tipos de evaluación.....</b>	<b>9</b>
<b>Tema 2.- Dominios de aprendizaje en la capacitación .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.-Dominio cognitivo .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.-Dominio psicomotor .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3.-Dominio afectivo .....</b>	<b>15</b>
<b>Tema 3.-Instrumentos de evaluación.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.- Opción múltiple .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2.- Listas de cotejo.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>29</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>31</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>32</b>

## Introducción

El “**Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo**” ICET, te da una cordial bienvenida al curso de “**Instrumentos de evaluación para la capacitación**”, el ICET busca mejorar la empleabilidad y el desarrollo de las personas a través de la capacitación y certificación en competencias laborales por tal motivo ha desarrollado este curso para personas que pretendan complementar, especializar, y/o actualizarse en la formación en una determinada actividad laboral y para favorecer el incremento, la productividad, competitividad y desarrollo de las empresas con personal técnico calificado.

Durante el curso se desarrollarán los contenidos de acuerdo con el Modelo Académico ICET ABC “Aprendizaje Basado en Competencias”, así como con la metodología de Cursos CAE “Capacitación Acelerada Específica” mediante un **80% de práctica** y **20% de teoría, Evaluación diagnóstica, Evaluación final y Evaluación de satisfacción al cliente.**

Este curso está realizado con el fin de que el participante elabore reactivos de opción múltiple y listas de cotejo de acuerdo a la taxonomía de Benjamín Bloom con el fin de estandarizar los procesos de evaluación. Para ello identificará los momentos y los tipos que componen el proceso de evaluación en la capacitación y el reconocimiento de las diferencias entre los dominios de aprendizaje logrando una evaluación adecuada.

El último paso del proceso de capacitación es la evaluación de los aprendizajes y este debe tener la dedicación, revisión e importancia que merece para cerrar con broche de oro el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación.

## Objetivos

### Objetivo general:

- ❖ Al finalizar el curso, el participante elaborará instrumentos de evaluación de acuerdo a los dominios de aprendizaje de Benjamín Bloom logrando una valoración correcta de los aprendizajes.

### Objetivos particulares

- ❖ Al finalizar el tema, el participante identificará los momentos y los tipos que componen el proceso de evaluación en la capacitación para su formulación correcta.
- ❖ Al finalizar el tema, el participante reconocerá las diferencias entre los dominios de aprendizaje con base en la Taxonomía de Benjamín Bloom logrando una evaluación adecuada.
- ❖ Al finalizar el tema, el participante elaborará reactivos de opción múltiple y listas de cotejo de acuerdo a la taxonomía de Benjamín Bloom con el fin de estandarizar los procesos de evaluación.

## Tema 1.-Evaluación



### Objetivo particular

Al finalizar el tema, el participante identificará los momentos y los tipos que componen el proceso de evaluación en la capacitación, para su formulación correcta.

El objetivo de la evaluación es acreditar que un participante presenta cambios de conducta como resultado de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido podemos definir la evaluación como un proceso dinámico, continuo y sistemático, dirigido hacia los cambios en las conductas y en los rendimientos, mediante la cual se verifican los avances en función de los objetivos educativos.

En el pasado el objetivo de la educación se centraba en la simple transmisión de la información y los conocimientos dejando de lado la necesidad del proceso formativo. Detectamos ahora la necesidad de encaminar la capacitación en el participante, haciéndolo consciente de su proceso personal y de la responsabilidad de su autoformación.

Pero cada participante, es una realidad en desarrollo y en constante cambio en razón de sus circunstancias tanto personales como sociales.

Debido a ello la evaluación debe ser flexible para adecuar los programas educativos a las características de cada uno, descubriendo sus puntos débiles para corregirlos y tener un conocimiento objetivo de cada uno.



Evaluamos los aprendizajes para:

- ✓ Motivar a los estudiantes a nuevos retos en su proceso formativo.
- ✓ Determinar conocimientos previos y hacer cambios conceptuales.
- ✓ Realizar planes de mejoramiento.
- ✓ Establecer en qué punto del proceso están sobre un logro esperado.
- ✓ Establecer el logro, promoción o no de los participantes.
- ✓ Autoevaluación académica de la institución.
- ✓ Actualización permanente de su plan de estudios.
- ✓ Diagnosticar necesidades de capacitación.



## 1.1.-Momentos de la evaluación

Los momentos de evaluación se alinean con las etapas de capacitación de un curso, podemos dividirlo en 5 momentos.

**Previo a un curso.-** Analizamos el tipo de grupo y características al que va dirigido, el tiempo de impartición, los recursos disponibles y el objetivo al que quiero llevar a mis participantes.

**Inicio del curso.-** En la apertura de la capacitación en la etapa conocida como encuadre aplicamos una **evaluación diagnóstica** o inicial.

Esta se aplica de manera previa al desarrollo de un proceso educativo y tiene la intención de explorar los conocimientos que posee el participante. Su objetivo es establecer una línea base desde donde partirán los aprendizajes, con ello se diseñarán o modificarán las estrategias de intervención del instructor.

- ✓ Durante el encuadre.
- ✓ Mencionando el propósito de la evaluación.
- ✓ Indicando las instrucciones y el tiempo.

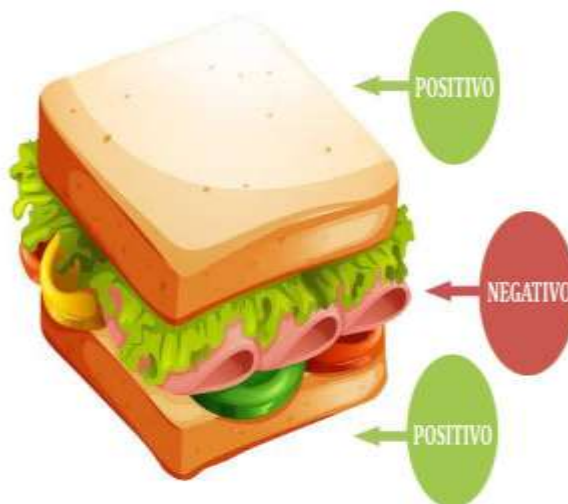
**Durante del curso.-** Se realiza para medir los avances del grupo en relación con los aprendizajes esperados, con esta actividad podemos mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje durante el proceso de la capacitación.

Mejorando la intervención mediante la valoración oportuna y ajuste de la programación.

- ✓ Mencionando el propósito de la evaluación.
- ✓ Indicando las instrucciones y el tiempo.
- ✓ Aclarando las dudas que se presenten.

En la evaluación formativa o intermedia podemos hacer uso de la retroalimentación: la cual consiste en devolver al participante la información que describa sus logros o progresos.

Una retroalimentación oportuna identifica aciertos, áreas de oportunidad y elementos en los que se requiera profundizar.



La retroalimentación o feed back debe hacerse de manera positiva con diferencias en las áreas de atención, fortalezas del participante y del grupo.

**Cierre del curso.-** Cómo su nombre lo dice su aplicación se realiza al finalizar el proceso de capacitación nos permite acreditar el logro de los aprendizajes de cada uno de los participantes y el análisis de resultados del grupo.

Aplica la evaluación sumativa/final.

- ✓ Mencionando el propósito de la evaluación.
- ✓ Indicando las instrucciones y el tiempo.
- ✓ Aclarando las dudas que se presenten.

**Después de la capacitación.-** Al finalizar la capacitación se revisan las evaluaciones finales y se realiza un comparativo en los aprendizajes teóricos obtenidos, las habilidades desarrolladas fundamentadas en la evaluación práctica y la encuesta de satisfacción del participante.



La encuesta de satisfacción del curso.- evalúa la satisfacción de los participantes hacia los elementos básicos del curso: el desempeño del instructor, el material didáctico, los recursos de apoyo, el contenido temático, y la logística del curso. Debemos asegurar que este instrumento incluya los datos de identificación del curso.

De acuerdo al EC0301 esta encuesta debe contener:

- ✓ Nombre del curso.
- ✓ Nombre del instructor.
- ✓ Instrucciones de llenado.
- ✓ Señala la escala de estimación del nivel.
- ✓ Incluye los reactivos de: Las características, contenido, materiales didácticos del curso y desempeño del instructor.
- ✓ Además de espacio para comentarios adicionales de sugerencias y observaciones de los participantes.

Dando así una evaluación global de todos los elementos involucrados en el proceso de capacitación presentado mediante un informe de resultados tanto cuantitativos por números y porcentajes presentados en una estadística.

Como cualitativos mediante las observaciones realizadas por el instructor sobre el desarrollo de los participantes, del grupo y; De los participantes mediante las preguntas abiertas contenidas en las encuestas de satisfacción.



## 1.2.- Tipos de evaluación

La manera en el que el instructor plantea evaluar de manera cuantitativa y/o cualitativa a los participantes.

**1.- Autoevaluación.-** El participante se evalúa a sí mismo.

El participante evalúa la formación de sus competencias de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, los criterios del desempeño, los contenidos temáticos y las evidencias requeridas (autoconocimiento y autorregulación).



**2.- Coevaluación.-** Dos o más participantes se evalúan entre ellos.

Los participantes valoran entre si las competencias adquiridas con criterios previamente definidos.

Beneficios:

- ✓ Retroalimentación.
- ✓ Clima de confianza.
- ✓ Crítica constructiva.



**3.- Heteroevaluación.-** Realizada por una persona distinta a los participantes, puede ser alguien interno o externo.



Estimación que hace una persona de las competencias de otra, recabando las áreas de oportunidad acordes a los parámetros establecidos con anterioridad.

(Esta se realiza mediante técnicas e instrumentos de evaluación variados.

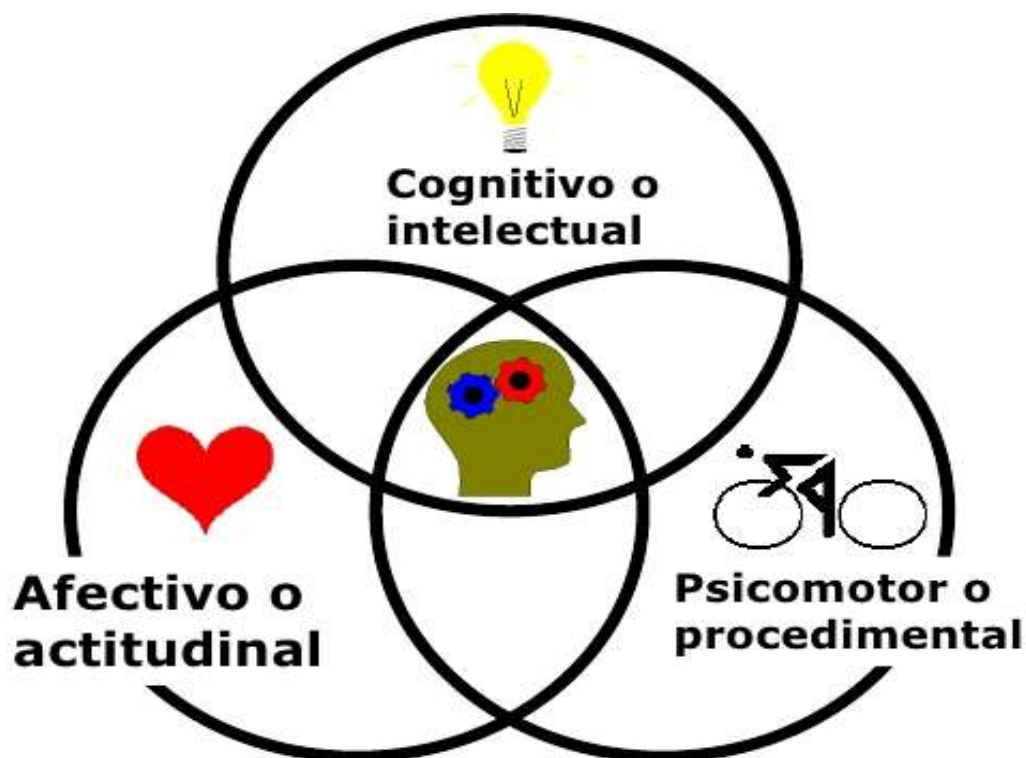
## Tema 2.- Dominios de aprendizaje en la capacitación



### Objetivo particular

Al finalizar el tema, el participante reconocerá las diferencias entre los dominios de aprendizaje con base en la Taxonomía de Benjamín Bloom logrando una evaluación adecuada.

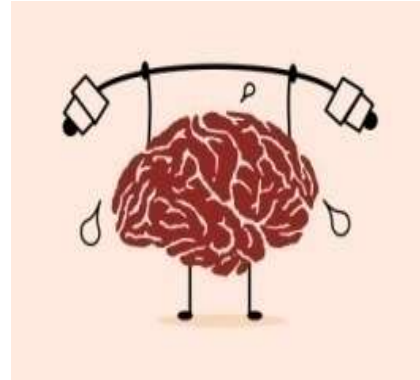
Los dominios de aprendizaje son conocidos como la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición de conocimientos puede ser de tipo afectivo, cognitivo y psicomotriz.



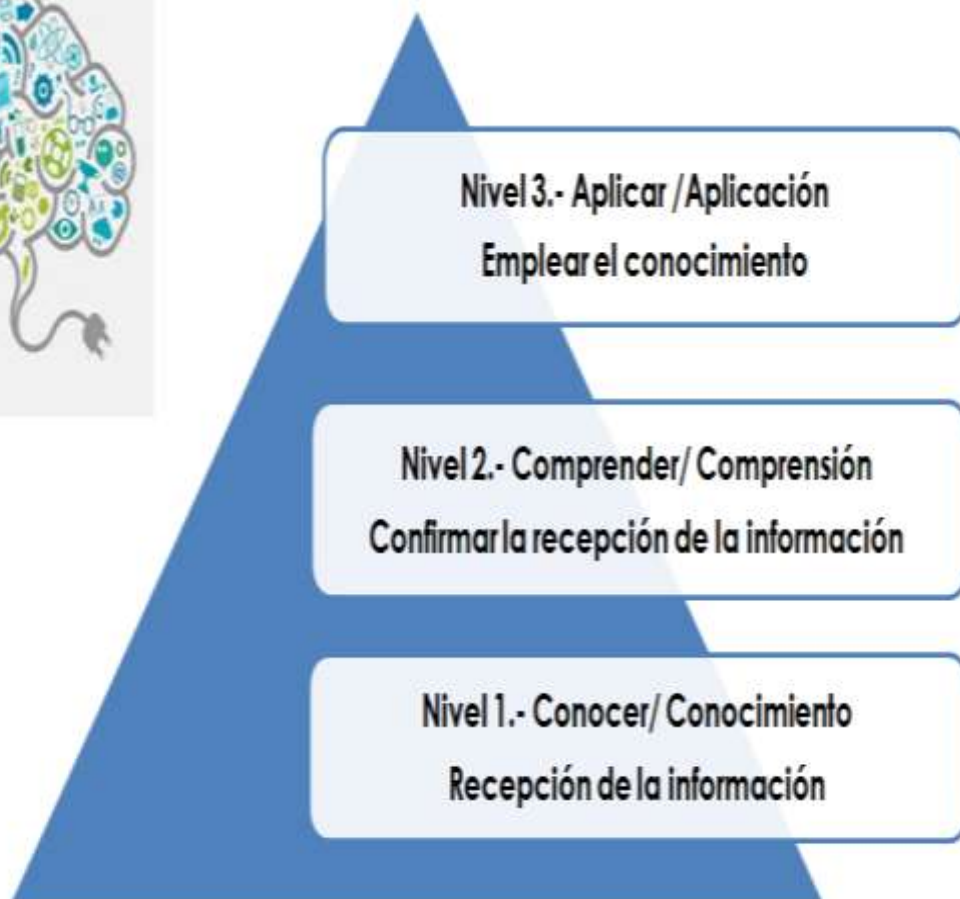
Anteriormente se dividían en tres dominios de aprendizaje, la UNESCO agrega el dominio relacional social, reconociendo la importancia del respeto a la diversidad y la importancia de las relaciones sociales.

## 2.1.- Dominio cognitivo

Conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales que abarcan desde la memorización hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios de una actividad intelectual compleja; por ejemplo: percepción, atención, memoria, lenguaje y razonamiento.



# Dominio cognitivo



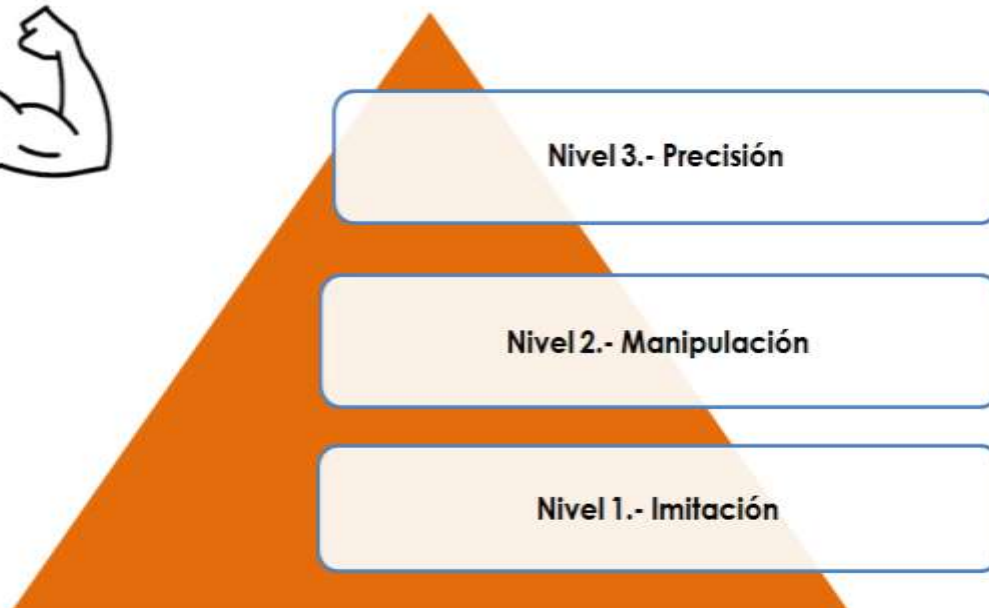
<b>NIVEL 1.- CONOCER</b> <b>(CONOCIMIENTO.- RECIBIR LA INFORMACIÓN)</b>		
Verbo	Actividades	Evaluación
Definir, Describir, Identificar, Clasificar, Memorizar, Repetir , Recordar, Reconocer, Recitar, Decidir, Seleccionar, Escribir, Nombrar, Apuntar, Relatar, Enunciar, Duplicar, Listar, Rotular, Nombrar, Repetir, Recoger, Examinar, Tabular, citar	Apuntar, Registrar, Nombrar, Relatar Enunciar, Memorizar, Duplicar <b>Recoger información de:</b> Definiciones, diccionario, Eventos, Películas, Artículos, Grabaciones, Programas de televisión, lectura de texto, videos.	Marque, Defina, Escriba, Nombre Subraye, Mencione Enliste, Describa Enumere, identifique Relate, Muestre, Recopile Liste, Nombre ¿Qué, Quién, Cuándo y Dónde? <b>Opción múltiple</b>
<b>NIVEL 2.- COMPRENDER</b> <b>(COMPRESIÓN.- CONFIRMAR LA RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN)</b>		
Cambiar, Confirmar, Ilustrar, Restablecer, Expresar, Identificar, Transformar, Parafrasear, Reconocer Reafirmar, Clasificar, Ordenar Exponer, Predecir, Asociar, Estimar, Comparar, Predecir, Asociar, Estimar, Diferenciar, Extender, Describir, Contrastar, Distinguir, Explicar.	Discutir, Explicar, Expresar, Describir Revisar, Narrar, Exponer, Asocia  <b>Confirmar mediante:</b> Relaciones causales, conclusiones, implicaciones basadas en información.	Localice, Describa Transcriba, Explique Ubique, De ejemplos Indique, Traduzca Seleccione, Interprete Clasifique, Asocie Ordene, Distinga De ejemplo, Estime Resuma, Diferencie, Discuta <b>Opción múltiple</b>
<b>NIVEL 3.- APLICAR</b> <b>(APLICACIÓN.- EMPLEAR EL CONOCIMIENTO)</b>		
Interpretar, Extender, Relacionar, Inferir Generalizar, Defender, Distinguir, Comparar, Resumir, Predecir, Explicar Usar, Emplear, Demostrar, Operar Trazar, Escoger, Ilustrar, Practicar Desarrollar, Programar, Resolver Encontrar, Completar, Ilustrar, Mostrar, Examinar, Modificar, Relatar, Cambiar, Clasificar, Experimentar, Descubrir, Usar, Resolver, Construir, Calcular, Transformar	Aplicar, Interpretar, Cambiar, Construir, Escoger, Modificar, Clasificar, Pintar, Descubrir, Preparar, Dramatizar Practicar ,Ilustrar, Operar, Inventariar Ilustrar, Desarrollar, Programar, Resolver Encontrar, Resuelve, Calcula, Reportar, Dibujar, Enseñar. <b>Resolver problemas de la                      vida cotidiana:</b> Crear un diagrama, ilustración, Escultura, Pintura, Solución, Mapa, proyecto o fotografía.	Aplique, Demuestre Use, Calcule Ilustre, Complete Opere, Construya Inventariar, ilustre, muestre Trace, examine Modifique, Relacione Ilustre, Clasifique Practique, Experimente Desarrolle, Discuta Programe, Separe Resuelva, Ordene Encuentre, Complete  <b>Opción múltiple</b>

## 2.2.- Dominio psicomotriz

Conductas que se realizan con precisión, exactitud, economía del tiempo y esfuerzo.



### Dominio psicomotriz



ALUMNO: \_\_\_\_\_

CURSO: \_\_\_\_\_ FECHA \_\_\_\_\_

Criterios	Si	No
1. Lanza una pelota en la dirección indicada.		
2. Recibe correctamente la pelota.		
3. Rebota el balón con una mano.		
4. Rueda el balón en línea recta.		
5. Rueda el balón con una mano.		
6. Salta con los dos pies en forma coordinada.		
7. Salta en un pie manteniendo el equilibrio.		
8. Mueve las extremidades superiores e inferiores coordinadamente al caminar.		
9. Mueve las extremidades superiores e inferiores coordinadamente al correr.		
10. Hace ejercicios preparatorios (calentamiento) antes de hacer deporte.		

<b>NIVEL 1.- IMITACIÓN</b>		
<b>Verbos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Evaluación</b>
Imitar Repetir Reproducir Imitar Arreglar Convertir Transformar Repetir Producir Observar	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Imitar gestos</li> <li>· Repetir movimientos</li> <li>· Reproducir trazos</li> <li>· Imitar sonidos</li> </ul>	Listas de cotejo  Guía de observación
<b>NIVEL 2.- MANIPULACIÓN</b>		
Mover Manejar Ejecutar Manipular Utilizar Confeccionar Elaborar Construir Diseñar Armar Escribir	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mover partes del cuerpo según indicaciones.</li> <li>· Manipular herramientas.</li> <li>· Manejar instrumentos.</li> <li>· Seguir una secuencia de un proceso establecido.</li> </ul>	Listas de cotejo  Guías de observación
<b>NIVEL 3.- PRECISIÓN</b>		
Realizar Gesticular Manejar Calcular Ejemplificar Medir Mostrar Seguir Señalar Entonar, Reproducir	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar movimientos sincronizados</li> <li>· Gesticular</li> <li>· Manejar maquinaria</li> <li>· Elaborar materiales conforme a especificaciones.</li> <li>· Entonar cantos</li> <li>· Reproducir sonidos</li> </ul>	Listas de cotejo  Guía de observación

## 2.3.- Dominio afectivo

Interiorización de una actitud, sentimientos, emociones, valores y prejuicios.



No.	Indicadores	TA	PA	NA/ND	PD	TD
1	Comparto mis materiales con compañeros que no los tienen					
2	Me gusta ayudar a mis compañeros en las actividades que no entienden					
3	Creo que uno debe ayudar solamente a sus amigos					
4	Me disgusta ayudar a los compañeros que no entienden las actividades					
5	Puedo organizar actividades para integrar a compañeros que están solos					
6	Me gusta trabajar en equipo					
7	Puedo organizar las actividades del equipo cuando me lo piden					
8	Me alegro cuando mis compañeros mejoran					
9	Me molesta compartir mis materiales con compañeros que no los tienen					
10	Puedo escuchar con atención las opiniones de mis compañeros					
11	Me burlo de mis compañeros cuando se equivocan					
12	Me molesta escuchar las opiniones de mis compañeros					
13	Respeto las opiniones de mis compañeros aunque no esté de acuerdo con ellas					
14	Creo que es mejor formar equipos con mis amigos					
15	Puedo formar equipos con todos mis compañeros					

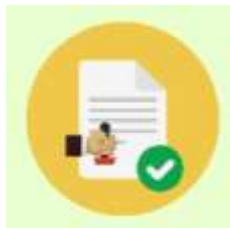
\*Totalmente de acuerdo (TA ), Parcialmente de acuerdo (PA), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND), Parcialmente en desacuerdo (PD), y Totalmente en desacuerdo (TD).

<b>NIVEL 1.- RECEPCIÓN</b>		
<b>Verbos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Evaluación</b>
Escuchar Atender Recibir Acumular Controlar Concienciar Percibir Preferir Sensibilizar	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recibir ordenes</li> <li>· Tener conciencia</li> <li>· Recibir indicaciones</li> </ul>	<p>Opción múltiple</p> <p>Listas de cotejo</p> <p>Guías de observación</p>
<b>NIVEL 2.- RESPUESTA</b>		
Interesarse Conformarse Preguntar, Contestar Contradecir, Defender Apoyar, Aclamar Participar, Aplaudir Desempeñar, Cooperar Intentar, Declarar Reaccionar, Manifiestar Practicar, Rechazar Comunicar, Responder Platicar, Seguir Dialogar Cumplir, Invitar	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Interesarse en el tema.</li> <li>· Rechazar el tema</li> <li>· Responder adecuadamente</li> </ul>	<p>Opción múltiple</p> <p>Listas de cotejo</p> <p>Guías de observación</p>
<b>NIVEL 3.- COMPROMISO</b>		
Aceptar, Sancionar Admitir, Promover Acordar, Estimar Analizar, lograr Apoyar, Influenciar Apreciar, Cultivar Valorar, Apreciar	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Práctica</li> </ul>	<p>Opción múltiple</p> <p>Listas de cotejo</p> <p>Guías de observación</p>



## Tema 3.-Instrumentos de evaluación

### Objetivo particular



Al finalizar el tema, el participante elaborará reactivos de opción múltiple y listas de cotejo de acuerdo a la taxonomía de Benjamín Bloom con el fin de estandarizar los procesos de evaluación.

Una prueba es fundamentalmente una regla o para decirlo con más precisión un instrumento de medición. Lo que mide (o debería medir) es la cantidad de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, etc.

En la literatura psicométrica se difundieron durante mucho tiempo ideas en el sentido de que las pruebas debían ser válidas y confiables y que los ítems o reactivos de la misma debían llenar ciertos requisitos de dificultad y discriminación.

Existe un paradigma del diseño de pruebas, ese paradigma establece que cualquier instrumento de medición (metro, termómetro, reloj, báscula, etc.) debe llenar los requisitos de validez, confiabilidad y objetividad.

Las pruebas objetivas que se utilizan en psicología y educación son instrumentos de medición; por ello éstas deberán llenar también los mismos requisitos.

**Validez:** Es la precisión con que un instrumento de evaluación mide aquella característica para la cual fue diseñado.

**Confiabilidad:** Se refiere al instrumento de evaluación, que al ser aplicado en diversas ocasiones por diferentes evaluadores, a varios grupos de personas con características semejantes produce resultados consistentes a través del tiempo.

**Objetividad:** Los resultados de la aplicación del instrumento no se ven afectados por prejuicios y preferencia de los evaluadores, son imparciales.

<b>Rasgo de la regla o instrumento de medición</b>	<b>Características que contribuye a medir</b>
-Apropiada para el objeto a medir. Ejemplo: Termómetro.- Temperatura	<b>Validez</b>
-Hecha en unidades adecuadas para la medición. Ejemplo: Centímetros para estatura. Kilómetros para Ciudades.	
-Debe ser capaz de cubrir todo (y sólo) el rango de medidas esperadas.	
-Debe tener densidad homogénea de intervalos (equidistancia)	
-Permitir distinción suficientemente fina entre los intervalos. Ejemplo: Una diferencia de m.m. sería exageradamente fina.	<b>Confiabilidad o fiabilidad</b>
-Debe estar calibrada.	
-Debe ser estable en el tiempo.	
-En la medida de lo posible independiente de factores externos.	<b>Objetividad</b>
-La escala debe estar definida de antemano.	
No debe ser flexible (los objetos se comparan contra la escala).	
Si tengo dos instrumentos deben arrojar mediciones equivalentes.	

El propósito de la prueba es medir y el propósito de un buen diseño es la medición con la máxima precisión posible. De nada sirve un gran diseño o complicar la estructura de la prueba, de la aplicación o de la calificación si no se logra una buena medición.

## CARACTERÍSTICAS INADECUADAS

### **Inapropiada para el objeto a medir.-**

Medir habilidades manuales con una prueba de conocimientos. Evaluar Ingenieros Químicos con una prueba para QFB.

### **Estar fuera de rango.-**

Muy difícil o muy fácil. No centrada.

### **No tener intervalos homogéneos.-**

Puede carecer de ítems, preguntas o reactivos en las zonas donde debe medir.

### **Carecer de distinción fina entre intervalos.-**

Tener pocos reactivos en una zona de dictamen o juicio.

### **La medida de error es muy grande.-**

Se emiten juicios o dictámenes sin saber del error o se emiten a pesar de saber que el error es muy grande. Ejemplo la capital de:

### **No estar calibrada.-**

No se hicieron pruebas piloto y se ignoran los valores psicométricos básicos: dificultad, discriminación, etc.

### **Inestable en el tiempo.-**

Variar en sucesivas aplicaciones.

### **Dependiente de factores externos.-**

La prueba no es objetiva, la interpretación es subjetiva.

### **Carecer de una escala y medidas esperadas de antemano.-**

Una vez que se ha aplicado la prueba se comienza a pensar en cómo interpretar los resultados y calificar.

### **La escala es flexible.-**

La prueba se ajusta según el grupo de sustentantes.

Ejemplo sesgada para hombres.

### **Las diferentes versiones no son equivalentes.-**

Tienen grados de dificultad distintos (una es más difícil que otra). No hay ancla para versiones posteriores.

## CARACTERÍSTICAS ADECUADAS

### **Apropiadas para el objeto a medir.-**

Se hicieron los estudios de validez de contenido.

### **Unidades apropiadas para medir.-**

Las unidades son homogéneas.

### **Dentro del rango de la población objetivo.-**

Centrada

### **Con intervalo homogéneos.-**

Existen ítems para los diferentes niveles de habilidad que se desean medir.

### **Con buena distinción entre intervalos.-**

Son suficientes reactivos para emitir un juicio.

### **Esta calibrada.-**

Se hicieron las pruebas piloto y se conocen los valores psicométricos básicos: dificultad, discriminación, etc.

**Es estable en el tiempo.-**

Ante sucesivas aplicaciones la prueba se comporta estable.

**Independiente de factores externos.-**

La prueba es objetiva.- La interpretación es a priori e independiente de los sujetos.

**Se cuenta con una escala y se conoce el tipo de medidas que se espera obtener.-**

El procedimiento de calificación está establecido de antemano. Las medidas que arroja son las esperadas.

**La escala es fija.-**

Los sustentantes se comparan contra la escala que previamente ha sido calibrada.

**Las diferentes versiones son equivalentes.**

Las diferentes versiones o formas se estructuraron de acuerdo con una tabla de especificaciones. Existe una ancla entre versiones. Hay procedimientos de igualación.

**EJEMPLOS DE PRUEBAS**

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Rango de medida

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Prueba fácil

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Prueba difícil

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Pruebas fuera de rango

**Dilemas en el desarrollo de pruebas**

<b>Alternativa 1</b>	<b>Alternativa 2</b>
Todos los temas tienen el mismo número de reactivos para hacerlos equivalentes.	Hacer temas con diferentes dimensiones para que estén bien representados los pesos curriculares o la importancia asignada por los especialistas.
Evaluar pocos aspectos para utilizar mejor el tiempo de que se dispone durante una prueba.	Multiplicar el número de temas o aspectos a evaluar para dar una visión o evaluación integral.
Buscar el rango de la población objetivo para aproximarse a la curva normal.	Elaborar pruebas difíciles para que sólo aprueben los mejores sustentantes.
Utilizar ítems ancla o comunes para verificar que se trata de instrumentos iguales.	Utilizar ítems diferentes para evitar que los sustentantes copien.
Utilizar pesos en los reactivos y temas para resaltar las preguntas o temas de mayor importancia.	No utilizar pesos en reactivos y temas para facilitar los cálculos.

Los instrumentos de evaluación de aprendizaje aplicados deben tener una serie de datos generales para su revisión y organización, es importante revisar que contenga:

- ❖ Nombre del curso.
- ❖ Fecha de aplicación.
- ❖ Nombre del participante.
- ❖ Instrucciones claras para su resolución.
- ❖ Presenta los reactivos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje del curso.

Los instrumentos de evaluación elaborados deberán cumplir con las siguientes características:

**Integridad:** Se evalúa la conducta completa del capacitando tal y como se establece en el objetivo, sub objetivo y no solo una muestra o parte de dicha conducta.

**Especificidad:** Al revisar los reactivos, los participantes y demás personas involucradas deberán tener una idea clara de los resultados que se esperan obtener.

**Facilidad de aplicación:** El instrumento de evaluación debe ser fácil de aplicar y debe ser suficientemente preciso para asegurar una evaluación justa, pero suficientemente corto para que sea práctico.

### **INTENCIONES DE LAS PRUEBAS OBJETIVAS**

- ✓ **Admitir respuestas “cerradas” que puedan calificarse por medio de una comparación contra una clave o llave de respuestas.**
  
- ✓ **Evitar la subjetividad en la calificación final.**
  
- ✓ **Reducir o evitar el efecto “halo” al calificar (Cuando calificamos bien a una persona por nuestra impresión positiva, amable, guapo, etc.)**
  
- ✓ **Reducir o eliminar las diferencias de opinión entre distintas personas que califican o la opinión de la misma en diferentes tiempos.**
  
- ✓ **Permitir la calificación por personal no especializado o de manera sencilla por computadora.**
  
- ✓ **Facilitar el uso de una escala válida, confiable y objetiva.**

Para efectos de evaluación la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo utilizará los instrumentos de evaluación separados en las siguientes áreas:

<b>Cognoscitiva</b>	<b>Opción Múltiple</b>
<b>Psicomotora</b>	<b>Listas de cotejo y guías de observación</b>
<b>Socio –afectiva</b>	<b>Listas de cotejo, opción múltiple y guías de observación</b>

### 3.1.- Opción múltiple

Una opción de cuestionario es mediante los reactivos de opción múltiple estos se recomiendan para evaluar el área cognitiva.

Un reactivo de opción múltiple es la formulación de un enunciado o problema que requiere respuesta para su solución. Está constituido por una base o enunciado (pregunta, frase incompleta o problema) y una serie de soluciones establecidas en forma de opciones (palabras, frases, símbolos, números, etc.), con una respuesta correcta y las demás como distractores.

#### **Ventajas:**

- ✓ **Tienen la capacidad de medir objetivos.**
- ✓ **Existe un bajo índice de error de adivinación.**
- ✓ **Estimulan la memoria favoreciendo la respuesta correcta.**
- ✓ **Se adaptan fácilmente a la evaluación computarizada.**
- ✓ **Eliminan la evaluación subjetiva.**

#### **Reglas**

- ✓ Todos los reactivos de opción múltiple deben apegarse a los contenidos del curso.
- ✓ El contenido de los reactivos deberá ser relevante y vigente.
- ✓ Los reactivos deberán respetar el formato establecido.
- ✓ El formato para elaborar reactivos deberá contener todos los datos de identificación.
- ✓ Los reactivos deberán apegarse al sentido original de la información fuente (libros, manuales, etc.)
- ✓ Cada reactivo deberá tener una base, cuatro opciones y sólo una respuesta correcta.
- ✓ Los reactivos no deberán contener abreviaturas en su redacción, excepto cuando se evalúe el significado de ellas.



<b>Nivel 1.- Conocimiento</b>
<p>La base o enunciado de los reactivos que corresponden a este nivel, contienen información o datos específicos, previamente aprendidos, tales como, hechos, sucesos, fechas, nombres, símbolos, teorías, definiciones, etc.</p>
<b>Nivel 2.- Comprensión</b>
<p>La base o enunciado de estos reactivos, contienen información que permite al participante responder, interpretando el material previamente aprendido.</p> <p>Este nivel consiste en la interpretación de la información recibida, explicándola o resumiéndola, de tal forma que al ser presentada se enuncie de manera diferente de cómo fue enseñada.</p>
<b>Nivel 3.- Aplicación</b>
<p>La base o enunciado de estos reactivos, evalúan la capacidad para resolver problemas, aplicando principios, reglas, métodos o teorías, previamente aprendidos, es decir, se utiliza el conocimiento adquirido para la solución de problemas que se presenten.</p>

### **Redacción**

- ✓ La base o enunciado podrá ser una pregunta, una frase incompleta, el planteamiento de un problema, etc.
- ✓ La base o enunciado del reactivo debe presentar un problema bien definido.
- ✓ No se evalúan reactivos de sentido común.
- ✓ Cuando se evalúen conceptos, la definición debe ir en la base.
- ✓ Asegurarse que la información de un reactivo no sirva para responder a otro.
- ✓ Evitar términos negativos (no, excepto, ninguno), si es indispensable debe subrayarse.

- ✓ Evitar términos confusos.
- ✓ Redactar de manera impersonal.
- ✓ Evitar detalles innecesarios en la redacción del enunciado.
- ✓ Redactar las tres opciones de respuestas incorrectas, en forma afirmativa, y creíble, relacionándolas con la base y la respuesta correcta.
- ✓ Evitar el uso de palabras como: ninguna de las anteriores, todas las anteriores, si, no, a veces, siempre.
- ✓ La longitud de las opciones no debe estar relacionada con la veracidad de la respuesta, es decir, la respuesta correcta no debe ser más corta o más larga que las opciones restantes. Podrá haber dos opciones largas y dos cortas.
- ✓ Cuando en las opciones se utilicen cifras numéricas, éstas deben ordenarse en forma ascendente o descendente, de acuerdo con su valor.
- ✓ Ubicar la opción correcta al azar.
- ✓ Evitar incluir respuestas sinónimas en las opciones.
- ✓ Los distractores deben ser creíbles y relacionados con el tema.
- ✓ Evitar repetir palabras en las opciones, en su lugar escribir en la base del reactivo.
- ✓ Cada reactivo debe tener sólo una respuesta correcta.

<b>¿Mayúsculas o minúsculas?</b>	
Base o enunciado abierto	Opciones con minúscula excepto nombres propios.
Base o enunciado cerrado	Opciones con mayúscula
Cuando la opción complementa la base o enunciado	Opciones con minúscula

### 3.2.- Listas de cotejo

La lista de cotejo se puede definir como “un instrumento de evaluación conformado por un listado de reactivos, es decir, de criterios de desempeño que permite al evaluador comprobar la ejecución competente de un módulo de aprendizaje.

Este tipo de instrumento se considera de lo más útil para evaluar la parte práctica del aprendizaje, toda lista de cotejo bien elaborada deberá cumplir con las características de validez, confiabilidad, objetividad, integridad, especificidad y facilidad de aplicación.

#### Reglas

- ✓ La lista de cotejo deberá contener únicamente los criterios de evaluación que sean necesarios para que el participante pueda ser considerado competente en su desempeño.
- ✓ Toda lista de cotejo deberá contemplar los diferentes criterios de calidad, eficiencia, oportunidad, seguridad e higiene para la evaluación del desempeño.
- ✓ La lista de cotejo deberá contener la especificación del tiempo máximo de duración de la evaluación, de la actividad que se evalúa y no de la enseñanza del mismo.
- ✓ Deberá acompañarse del formato específico de material, herramienta, instalaciones y equipo requeridos para su aplicación.

<b>Criterio de evaluación de proceso</b>	<p><b>-Está evaluando el método o procedimiento que se sigue para ejecutar el sub objetivo de aprendizaje.</b></p> <p><b>-Se encuentra en el orden como debe aparecer durante la evaluación del sub objetivo.</b></p>
<b>Criterios de evaluación de producto</b>	<p><b>-Está evaluando el producto o subproducto resultado de la ejecución del sub objetivo.</b></p> <p><b>-Cada criterio es crítico y contiene una característica que permite discriminar entre un producto elaborado competentemente.</b></p>

Criterios	Nombre del estudiante							
1. Demuestra preparación para realizar la exposición.								
2. Utiliza recursos de apoyo en su exposición.								
3. Muestra dominio en el desarrollo del tema.								
4. Expone con claridad.								
5. Maneja la exposición suscitando la participación.								
6. Resuelve dudas de sus compañeros atendiendo a sus preguntas.								
7. El tono de voz es adecuado para que todo el auditorio escuche.								
8. Mantiene contacto visual con el auditorio mientras expone.								
9. Utiliza el lenguaje gestual como apoyo en su comunicación.								
10. Establece la relación entre los resultados del experimento y su aplicación en la vida cotidiana.								
<b>Total</b>								

Evaluación en el Aula | Herramientas

<b>Tercer grado de secundaria</b>		
<b>Asignatura:</b> lengua materna. Español <b>Ámbito:</b> estudio		
<b>Práctica social del lenguaje:</b> intercambio escrito de nuevos conocimientos.		
<b>Aprendizaje esperado:</b> escribe un texto argumentativo.		
Criterios de evaluación	Sí	No
El texto se organiza en introducción, desarrollo y cierre		
El texto parte de una breve exposición (encuadre) con la que logra captar la atención del destinatario y establecer una actitud favorable		
El cuerpo argumentativo del texto establece pruebas, inferencias y argumentos que sirven para apoyar la tesis planteada o refutarla		
En el cierre, se establece un resumen de lo expuesto en el texto destacando la tesis o los argumentos principales		
La redacción permite reconocer una idea general del texto a través del orden de las ideas planteadas, además, se establece un hilo conductor, esto es, mantiene un tema central		
El texto plantea opiniones estructuradas complejas (la discusión retoma diversas opiniones fundamentales) con las que intenta persuadir a una audiencia.		
Expone razones auténticas para que sean adoptadas y emplea una discusión fundamentada para justificar el punto de vista adoptado.		

Nivel de desempeño	Valoración de los criterios	Referencia numérica
A Destacado	Siete criterios demostrados	10
B Satisfactorio	Seis criterios demostrados	9
C Suficiente	Cinco criterios demostrados Cuatro criterios demostrados	8 7
D Insuficiente	Tres criterios demostrados	5

## Anexos



INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO



Nombre del curso:	
Módulo:	
Nombre del participante:	
Nombre del instructor:	
Fecha:	

Nombre del instructor:		Fecha de elaboración:	
Especialidad:			
Curso:			
Tema:			

Tema	Pregunta	Opción a	Opción b	Opción c	Opción d	Respuesta	Nivel

ESPECIALIDAD: \_\_\_\_\_ CLAVE: \_\_\_\_\_  
 CURSO: \_\_\_\_\_ CLAVE: \_\_\_\_\_  
 SUBMÓDULO: \_\_\_\_\_ CLAVE: \_\_\_\_\_  
 ACTIVIDAD: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL EVALUADO: \_\_\_\_\_  
 LUGAR DE LA EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_  
 NUMERO DE TENTATIVA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL EVALUADOR: \_\_\_\_\_

No.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI	NO

TIEMPO MÁXIMO DE DURACIÓN DE LA EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_  
 COMENTARIOS ACERCA DE LA EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

FIRMA DEL INSTRUCTOR \_\_\_\_\_

## Conclusión

El “**Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo**” ICET, agradece su asistencia y participación al curso “Instrumentos de evaluación para la capacitación” realizamos una recapitulación de los conceptos básicos y principales que no llevan a la comprensión del los procesos de diseño de reactivos para los instrumentos de evaluación para la capacitación.

Durante el curso se desarrollaron los contenidos de acuerdo con el Modelo Académico ICET ABC “Aprendizaje Basado en Competencias”, así como con la metodología de Cursos CAE “Capacitación Acelerada Específica” mediante un **80% de práctica y 20% de teoría, Evaluación diagnóstica, Evaluación final y Evaluación de satisfacción al cliente.**

Cada participante tuvo la oportunidad de elaborar reactivos de opción múltiple y listas de cotejo de acuerdo a la taxonomía de Benjamín Bloom con el fin de estandarizar los procesos de evaluación de sus capacitaciones.

Para ello identificamos los momentos, los tipos de evaluación en la capacitación y el reconocimiento de las diferencias entre los dominios de aprendizaje para concluir en la revisión de todas las características, reglas y requerimientos para la elaboración de reactivos de opción múltiple y listas de cotejo.

Te invitamos a tener a la mano este material para la consulta posterior en la práctica y elaboración de reactivos e instrumentos de evaluación para los diferentes cursos que impartas.

## Bibliografía

- ❖ Estándar de competencia EC0217.01 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal"
- ❖ Estándar de competencia EC0301 "Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso".
- ❖ Manual para la elaboración de reactivos de opción múltiple y listas de cotejo, DGCFT, México, Enero 2007.
- ❖ Introducción al diseño de pruebas, CENEVAL, México, Octubre 2000.
- ❖ Manual de herramientas básicas para el docente, Trillas, México, 2019.