

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Lista de control o de cotejo o de verificación

Una lista de control es válida para hacer el seguimiento de la evaluación continua y, para realizar la evaluación final al terminar el periodo establecido; por ejemplo: modalidad de trabajo, en función de las necesidades o acuerdos tomados en el jardín. Este tipo de registro tiene una aplicación clara y muy útil para las educadoras en el momento de elaborar los informes del alumno, sus familias, etc., es más ilustrativa que una información descriptiva puesta que con un número o una palabra explica lo que ha aprendido o dejada de aprender un alumno en relación con las competencias.

Una lista de control o de cotejo indica si una determinada característica o comportamiento importante de observar está presente o no lo está.

Como instrumento de observación, por tanto, la lista de cotejo incluye un conjunto de afirmaciones, ya sea características que se deban observar en el objeto o proceso, o bien un comportamiento cuya presencia o ausencia se desea verificar en la actuación o desempeño de los alumnos, docentes, directivos o padres de familia. Generalmente, estas afirmaciones

van acompañadas de un espacio especial para indicar si cada una está o no presente, si fue observada o no.

❖ Lista de cotejo

- **Competencia**
- **Criterios**
- **Indicadores**
- **Escala**

SI	NO
1	2

- **Análisis de información (criterio: cuántos de cuántos para el logro esperado; competencia)**
- **Toma de decisiones o alternativas de acción**

LISTA DE COTEJO

UNIDAD DIDÁCTICA O SITUACIÓN DE APRENDIZAJE
COMPETENCIA:

ALUMNOS INDICADORES	IVAN	MARIA	JOSÉ	LAURA	MANUEL	ROSITA	JAVIER	MARIANA	LUIS	SI	NO

Listas de control o de cotejo

Evaluación de una unidad didáctica

Unidad didáctica

Fecha Grupo

Adaptación de Castillo (2003:30)

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">ALUMNOS</p> <p style="text-align: center; margin: 0;">CRITERIOS</p> </div>	SI	NO
1. ¿Hay coherencia entre los propósitos fundamentales y las competencias?		
2. ¿Tiene en cuenta elementos de motivación?		
3. ¿Recoge contenidos conceptuales?		
4. ¿Recoge contenidos procedimentales?		
5. ¿Recoge contenidos actitudinales?		
6. ¿Hay coherencia entre las competencias y actividades seleccionadas?		
7. ¿Es adecuada la metodología a las competencias seleccionadas?		
8. ¿Son apropiados los materiales y recursos didácticos?		
9. ¿Son adecuados los procedimientos de evaluación?		
10. ¿Se tienen en cuenta los conocimientos previos de los alumnos?		
11. ¿Las evidencias de las competencias mantienen una dificultad progresiva?		
12. ¿Las evidencias de las competencias mantienen una dificultad progresiva?		
13. ¿Están relacionados con otras competencias?		
14. ¿Los aprendizajes son adecuados al nivel del alumno?		
15. ¿Responden a sus intereses?		
16. ¿Da respuesta a todos los alumnos de la clase?		
17. ¿Se autoevalúan los alumnos?		
18. ¿Se propicia la coevaluación?		
19. ¿Posibilita el trabajo autónomo de los alumnos?		
20. ¿Se facilita su participación activa?		
21. ¿Tiene en cuenta elementos de motivación?		
TOTAL		

Escalas de apreciación o numéricas

La escala de apreciación o calificación permite formular apreciaciones sobre el grado o nivel de las características o comportamientos que se observan. El observador utiliza la escala (de tres, cinco, siete intervalos, pero puede tener un número distinto, de preferencia impar) para indicar ya sea la cantidad, la cualidad o el nivel en que se presenta el rasgo que interesa. Los puntos de la escala (puede ser numérica, gráfica, descriptiva o mixta) representan distintos grados del atributo observado. En las escalas se sugiere: definir primero los extremos, luego definir el punto intermedio y luego (si los hay) los puntos intermedios. Ejemplo: se mide “el clima emocional-actitudinal global de una clase”. Encierre en un círculo la categoría que mejor describa la actitud del profesor hacia la clase. Altamente Positiva Ni Negativa Altamente positiva la mayoría positiva de vez negativa de las ni en veces negativa cuando 5 4 3 2 1 (Cerde, 2001:206)

Como todo instrumento de medición, es necesario incorporar instrucciones sobre cómo proceder para responder. La fiabilidad de los resultados se puede determinar

pidiendo a dos o más observadores que vean lo mismo y luego se establezca la correlación entre los resultados.

❖ Escala de apreciación o numérica

- **Competencia**
- **Criterios**
- **Indicadores**
- **Escala**

MA	A	M	B
Muy alto	Alto	Medio	Bajo

1	2	3	4
Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

- **Análisis de información (criterio: cuántos de cuántos para el logro esperado; competencia)**
- **Toma de decisiones o alternativas de acción**

ESCALAS ESTIMATIVAS O NUMÉRICAS

- Semejante en apariencia y usos a la lista de Cotejo.
- NO sólo evalúa presencia o ausencia sino adquisiciones intermedias de un aprendizaje.
- Útiles para procedimientos que pueden ser divididos claramente en una serie de actuaciones parciales, o para evaluar productos terminados.
- También contenidos actitudinales.

I. Construcción

1. Describir con aseveraciones (afirmaciones) los actos específicos (reactivos) que se desean en la actuación.
2. Cada aseveración debe evaluar sólo un aspecto.
3. Ordenar los actos que se desean y/o los errores probables en el orden aproximado en que se espera que ocurran.
4. Definir referentes evaluativos que expliquen el logro/ logro intermedio/ no logro.
5. El niño puede involucrarse en todos los aspectos de la evaluación.
6. Definir niveles de logro del objetivo: *¿cuánto de cuánto para considerar logrado el aprendizaje?*

Escala numérica

Autoevaluación de la práctica docente

Responde marcando un número que indique la valoración de cada una de las siguientes frases (1: muy poco; 2: poco; 3: normal; 4: mucho y 5: muchísimo). Calcula la media de cada uno de los grandes apartados para comprobar cuál resulta más alto y cuál falla. Compáralo con algún compañero y saca conclusiones que pondrás en común con el resto de los profesores.

Adaptación de un instrumento de evaluación de Elena Barberá Gregori (1999:207).

A. Actitud general del profesor

	1	2	3	4	5	
1. ¿Tengo facilidad para motivar a mis alumnos?						
2. ¿Mantengo buenas relaciones con todos los alumnos?						
3. ¿Evito amenazas y castigos?						
4. ¿Me relaciono con todos los profesores?						
5. ¿Respeto las ideas y las aportaciones de los demás?						
6. ¿Colaboro en las actividades del centro?						
7. ¿Colaboro con los otros profesores en la evaluación de su práctica docente?						
8. ¿Informo a los padres del progreso y las actitudes de mis alumnos?						
9. ¿Conozco la normativa educativa básica?						
10. ¿Participo activamente en las reuniones del consejo técnico?						
11. ¿Promuevo debates sobre temas de interés pedagógico?						
12. ¿Adapto mis opiniones a las decisiones mayoritarias?						
13. ¿El reglamento interno es útil y ayuda a la convivencia?						

Comentarios y observaciones:

Propuestas de mejora:

ESCALA DE APRECIACIÓN (ESTIMATIVA O NUMÉRICA)

COMPETENCIA:

ALUMNOS INDICADORES	LETICIA	VANESSA	CARLOS	MIGUEL	JAQUELINE	MAURICIO	RODOLFO	ANTONIO	PEDRO	ROSITA	TOTAL
TOTAL											

Claves: **1-Rara vez** **2- A menudo** **3- Frecuentemente** **4-Siempre**

RÚBRICAS

Sintetizan el desempeño en una forma general y son muy útiles para establecer logros en las competencias y obtener una representación sumativa y completa del desempeño de los alumnos. La rúbrica es una forma relativamente nueva en nuestro nivel educativo por lo que se requiere al principio que se consideren estos cinco pasos que propone Airaisan (2002)

- 1. el docente debe preparar rúbricas simples basadas de pocos criterios (de 4 a 6) y de 2 a 4 niveles de desempeño. (descriptores)**
- 2. antes de utilizarla en la enseñanza y en la evaluación, se debe explicar a los alumnos el uso de estas rúbricas y el significado de los criterios y de los niveles de desempeño y como se prepararan.**
- 3. la rúbrica es un instrumento para calificar y cualquier herramienta valida ha de estar vinculada con la enseñanza.**
- 4. se realizaran situaciones de aprendizaje utilizándolas de manera que el alumno se familiarice con ellas.**
- 5. solo así la evaluación del desempeño o rúbricas, ofrecerá indicaciones válidas del aprendizaje.**

Rúbricas o guías de evaluación

La rúbrica es un conjunto de orientaciones que describen diferentes niveles del desempeño de los alumnos, docentes, etc., y que se usan para puntuar y juzgar sus actuaciones o los trabajos realizados por ellos.

Entre los problemas más comunes que se tiene al construir listas de cotejo o escalas de apreciación, se encuentran: la definición clara y precisa de los indicadores o descriptores o “rúbricas”, que son afirmaciones que permiten centrar el registro de las observaciones. Como sabemos, es necesario que los indicadores sean fácilmente observables, estén planteados en términos positivos, sean relevantes, tengan lenguaje preciso y den una sola opción de interpretación.

También se recomienda que los indicadores de las listas de cotejo cuenten con sus correspondientes rúbricas, es decir, con descripciones precisas para cotejar o apreciar (Verdugo, 2004).

a) Las rúbricas, como herramienta de evaluación formadora, son:

- Conjunto fijo de criterios expresados claramente en una escala que define para los niños/educadores qué se considera un desempeño aceptable e inaceptable.

- Herramienta de evaluación para aprendizajes que implican un desempeño.

- Elaboradas, propuestas y conocidas por los alumnos.

- Favorecen el proceso de autoformación en el aprendizaje.

b) La rúbrica responde a...

- ¿Qué acciones caracterizan la ejecución de un especialista?

- ¿Qué tendrá que evidenciar un alumno para considerar que la ejecución de su tarea es distinguida, adecuada o inadecuada?

Elementos de una rúbrica

- Una o más características o dimensiones o criterios que sirven de base para juzgar los desempeños de los estudiantes.
- Definiciones y ejemplos para clarificar el significado de cada criterio.
- Una escala de valores que se usa para evaluar cada criterio.
- Estándares de excelencia que tipifican distintos niveles de desempeño.

Una rúbrica efectiva:

- Ayuda a la docente a definir la calidad y planificar la enseñanza para alcanzar ese nivel.
- Permite precisar y comunicar los criterios que tendrá en cuenta al evaluar.
- Posibilita que la medición sea más objetiva y consistente.
- Le fuerza a precisar los criterios y estándares en términos específicos.

Para el alumno:

- Proporciona expectativas precisas sobre lo que será considerado en la evaluación.
- A medida que los alumnos logran experiencia en el uso de la rúbrica se posibilita la autoevaluación, la coevaluación y la autonomía en el aprender.

- Comunica a los alumnos que constituye un desempeño excelente y cómo autoevaluar su trabajo.
- Ayuda a asesorar al alumno en los aspectos específicos que necesita mejorar.
- Explica los juicios acerca de la calidad del desempeño que emite un supervisor.

RÚBRICA

- **Competencia**
- **Criterios**
- **Niveles o logro de desempeño:**

CONCEPTO	CRITERIOS (DE CALIDAD)
Excelente	
Muy bien	
Bien	
Deficiente	

PUNTAJE	CRITERIOS (DE FRECUENCIA)
3	
2	
1	
0	

- **Describir niveles de desempeño (descriptor)**
- **Criterios de valoración: Cantidad (3, 2, 1, 0)**

- **Calidad** Excelente (E), Muy Bien (MB), Bien (B), Deficiente (D).
- **Análisis de información**
- **Toma de decisiones o alternativas de acción**

RÚBRICA

ALUMNOS INDICADORES	LETICIA	VANESSA	CARLOS	MIGUEL	JAQUELINE	MAURICIO	RODOLFO	ANTONIO	SARA	JOAQUIN	TOTAL
TOTAL											

CONCEPTO	NIVEL DE DESEMPEÑO (CALIDAD)
Excelente	
Muy bien	
Bien	
Deficiente	

PUNTAJE	NIVEL DE DESEMPEÑO (FRECUENCIA O CANTIDAD)
3	
2	
1	
0	

PROPUESTAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En el enfoque de competencias en educación la evaluación del desempeño permite a los docentes saber que tanto han construido las competencias y el dominio que de ellas tiene el alumno. También las evaluaciones del desempeño reflejan la importancia que hoy se da a la solución de problemas reales.

A continuación se presentan cuatro características básicas para una evaluación del desempeño:

- Tener un propósito claro que defina la decisión que se tomará respecto a la evaluación del desempeño.
- Identificar los aspectos observables para juzgar el desempeño del alumno o su trabajo.
- Crear un ambiente propicio para obtener y juzgar el desempeño o el trabajo.
- Emitir un juicio o calificación que describa el desempeño.

Es necesario reconocer el propósito de la evaluación del desempeño, que puede ser, construir un portafolios del trabajo del niño, diagnosticar el aprendizaje, ayudar a identificar los pasos importantes de un proceso o las características centrales de la construcción de competencias, ofrecer a los padres información concreta sobre los logros y dificultades de los aprendizajes de sus hijos.

Los criterios que se utilizan en este tipo de evaluación nos facilita descubrir los puntos fuertes y débiles de las competencias.

Los criterios del desempeño son las conductas concretas que el alumno debe realizar para llevar a cabo una actividad u obtener un producto de su trabajo. Constituyen la esencia de una buena evaluación, es el nivel o grado de ejecución alcanzado dentro de la escala evaluativa. Los criterios del desempeño pueden centrarse en los procesos, en los productos del trabajo o en ambos. La clave para definir los criterios es precisar el grado de dificultad, la calidad, la frecuencia que se espera logre el alumno en relación con una competencia; los indicadores son las actividades específicas de lo que se quiere o espera lograr, a partir del criterio se deben elaborar actividades (evidencias) que tendrá que realizar el alumno para lograr el nivel que requiere un criterio determinado.

En gran medida el valor y la riqueza de las evaluaciones del desempeño y del producto del trabajo realizado por el alumno se basan en la identificación de desempeños que puedan observarse y juzgarse.

Las siguientes recomendaciones nos pueden servir para ello, (Airasian, 2002)

1. Seleccione la ejecución o el producto a evaluar y realícelo usted mismo o imagine que lo realiza. Piense ¿qué debería hacer para terminar esa tarea?, ¿qué pasos debería seguir?, también puede observar a los alumnos mientras realizan la tarea e identificar los elementos importantes de la ejecución.
2. Enliste los aspectos importantes de la ejecución o el producto. ¿Qué conductas o atributos son las más importantes para concluir la tarea exitosamente? Las conductas o atributos específicos identificados por usted se convertirán en los criterios que guiarán la enseñanza y la evaluación.
3. Trate de limitar el número de criterios a los que puede evaluar razonablemente. Esto es menos importante cuando se evalúa un

4. De ser posible haga que sus compañeros docentes analicen los criterios importantes que caracterizan una tarea. Un esfuerzo conjunto por definir criterios del desempeño ahorrará tiempo y producirá una serie más completa de criterios de los que obtendría un solo maestro.
5. Exprese los criterios por medio de conductas observables de los alumnos o características del producto. Sea específico cuando los formule. No escriba "el niño trabaja" sino "el niño permanece centrado en la tarea por lo menos 5 minutos". No escriba "organización" si no "la información se presenta en una secuencia lógica".
6. No utilice palabras ambiguas que oscurezcan el significado del desempeño. En este aspecto los adverbios que terminan en *mente* (claramente, tranquilamente, etc.). Otros términos que deben evitarse son bueno y apropiado así criterios como organización apropiada, habla correctamente, trabaja limpiamente, son ambiguos y se interpretarían en modo diferente en varios momentos, lo que disminuye la imparcialidad y la utilidad de la evaluación. En vez de "organiza adecuadamente" escriba "el inicio, el desarrollo y el final se identifican con facilidad" o "presenta las ideas en orden lógico". Revise los criterios cuantas veces sea necesario, basándose en las experiencias de su uso.
7. Disponga los criterios en el orden que probablemente los observará, así ahorrará tiempo cuando observe y se concentrará en la ejecución o en el producto.

Se obtiene información más confiable y completa observando repetidamente el desempeño de los estudiantes. Se requieren varias observaciones para contar con una indicación válida y útil de lo que el alumno puede o no puede hacer. Si en diversas observaciones se obtienen resultados similares el docente estará seguro de la observación y se servirá de ella en la toma de decisiones. Cuando las observaciones se contradicen entre sí, se recomienda recabar más datos.