

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN, GUÍA PROCEDIMENTAL Y METODOLÓGICA DEL SISTEMA EVALUACIÓN NACIONAL DE APRENDIZAJES, SENA.

A partir de la puesta en marcha del Instructivo de VRA N° 003/2017, denominado "Plan de Trabajo y Guía Procedimental del Sistema de Evaluación Nacional del Aprendizaje, SENA", se realizaron varios ajustes al proceso y perfeccionamiento de diversos instrumentos, en un contexto de autorregulación de este. Por ello, se emite este nuevo Instructivo de VRA N° 007/2017, denominado "Plan de Implementación, Guía Procedimental y Metodológica del Sistema Evaluación Nacional de Aprendizajes, SENA"; reemplazando de esta manera el Instructivo N° 003/2107.

Este nuevo proceso, que orienta y norma este Instructivo, se realiza mediante la explicitación de un objetivo general y de objetivos específicos, un plan de trabajo y una guía procedimental para el diseño, elaboración y aplicación de instrumentos evaluativos válidos y confiables, y de esta forma, propender al análisis, retroalimentación y toma de decisiones respecto a los procesos formativos; todo lo anterior, dentro como una parte integrante de los mecanismos internos que permiten el aseguramiento de la calidad.

Se adjunta, al presente instructivo, el documento "Plan de Implementación, Guía Procedimental y Metodológica del Sistema Evaluación de Aprendizajes, SENA de la Universidad Autónoma de Chile", que comenzará a regir a partir del Semestre Académico Primavera 2017. Por ello, la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, de la Dirección de Docencia de Pregrado, VRA, coordinará con los Directores de Carrera respectivos la implementación del trabajo definido en el mencionado Plan.

Cualquier aspecto no contemplado en este instructivo será resuelto por el Vicerrector Académico de la Universidad.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Temuco, 01 Agosto de 2017.



JAIME TORREALBA CUBILLOS
 Vicerrector Académico





JAIME RIBERA NEUMANN
 Secretario General



JTC/JRN/MUF/swm.
 Distribución:
 Rectoría
 Vicerrectores Corporativos.
 Vicerrectores de Sede.
 Decanos y Vicedecanos.
 Dirección de Docencia de Pregrado.
 Secretario General y Prosecretarios Generales.
 Direcciones Académicas de Sede.
 Directores de Carrera e Institutos.
 Registros Curriculares.
 Demás Unidades Académicas y Administrativas de cada Sede.
 SAGAF.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN, GUÍA PROCEDIMENTAL Y METODOLÓGICA

SISTEMA DE EVALUACIÓN NACIONAL DE APRENDIZAJE

UA
2017



1	PRESENTACIÓN	4
2	OBJETIVOS	4
	OBJETIVO GENERAL	4
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3	RESPONSABLES DEL PROCESO	6
	COMISIÓN ACADÉMICA	6
	COMISIÓN TÉCNICA SENA	6
	ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN TÉCNICA SENA	6
4	PROCESO DE TRABAJO	6
	SELECCIÓN DE ASIGNATURAS CLAVE.	8
	DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	8
	CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO, ÍTEMS Y PAUTAS DE CORRECCIÓN	8
	VALIDACIÓN DISCIPLINAR	9
	AJUSTES	9
	INSTRUMENTO FINAL	9
5	LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA EL DISEÑO, ELABORACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE UN PROCESO EVALUATIVO	9
5.1	DISEÑO	9
	¿QUÉ EVALUAR?	9
	PASOS RECOMENDABLES PARA ELABORAR UNA TABLA DE ESPECIFICACIONES	
	FORMATO INSTITUCIONAL DE TABLA DE ESPECIFICACIONES	11
	¿CÓMO EVALUAR?	12
5.2	CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO. ELABORACIÓN DE ÍTEMS (REACTIVOS), PAUTAS DE CORRECCIÓN E INSTRUCCIONES.	14
	¿CON QUÉ EVALUAR?	17
5.6	DEFINICIONES A CONSIDERAR:	17
	SITUACIÓN DE EVALUACIÓN:	17
	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN:	17
	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:	17
5.7	CLASIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:	17
	PRUEBAS ESCRITAS OBJETIVAS:	
	FORMATO INSTITUCIONAL PRUEBA ESCRITA	18

PRUEBAS ESCRITAS DE DESARROLLO

5.8	TAXONOMÍA DE MARZANO Y VERBOS SUGERIDOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ÍTEMS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE, DESARROLLO BREVE Y EXTENSO	24
	OBSERVACIÓN DIRECTA	
	FORMATO INSTITUCIONAL ESCALA DE APRECIACIÓN	26
	FORMATO INSTITUCIONAL PAUTA DE COTEJO	26
	FORMATO INSTITUCIONAL RÚBRICA	27
5.9	CALIDAD DE LAS EVALUACIONES	30
	VALIDEZ	30
	CONFIABILIDAD DE LA EVALUACIÓN	30
	FACTORES QUE AFECTAN LA VALIDEZ Y LA CONFIABILIDAD DE UN PROCESO EVALUATIVO	31
6	ANEXOS	32
	ANEXO 1 INICIO DEL PROCESO SENA SMESTRAL	32
	ACTA N° 2 APLICACIÓN EVALUACIÓN CORPORATIVA	33
	ANEXO N°3: ENCUESTA DOCENTES PROCESO SENA	34
	ANEXO N° 4: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTES PROCESO SENA	35
	ANEXO N°5: ENCUESTA DE EVALUACIÓN COORDINADOR SENA	36
	ANEXO N°6: FORMATO DE ACTA FINAL EVALUACIÓN CORPORATIVA	37
	ANEXO N°7 INSTRUCTIVO ENCUESTAS Y CIERRE DEL PROCESO	39
7	BIBLIOGRAFÍA	40



1 Presentación

La Universidad Autónoma de Chile desarrolla desde el año 2006 el Sistema de Evaluación Nacional de Aprendizajes (SENA), mediante el cual aquellas carreras impartidas, en dos o más sedes y/o en jornadas paralelas vespertinas, semestralmente, seleccionan dos o tres asignaturas para verificar el rendimiento de sus estudiantes, cobertura curricular, grado de homogeneidad de aprendizajes y calidad de los mismos.

Los resultados de estas evaluaciones se constituyen en una importante fuente de información, pues permiten determinar, mediante el resultado del rendimiento de los estudiantes, orientar oportunas decisiones técnicas.

El diseño de cada evaluación es una acción colegiada de los equipos docentes que imparten cada asignatura, mediante la conducción del Director/a de Carrera, designado y a cargo del proceso; con el apoyo y validación técnica de la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje.

El presente documento contiene los objetivos, orientaciones técnicas y agenda de trabajo SENA, dentro del respectivo calendario académico.

2 Objetivos

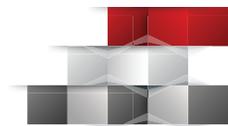
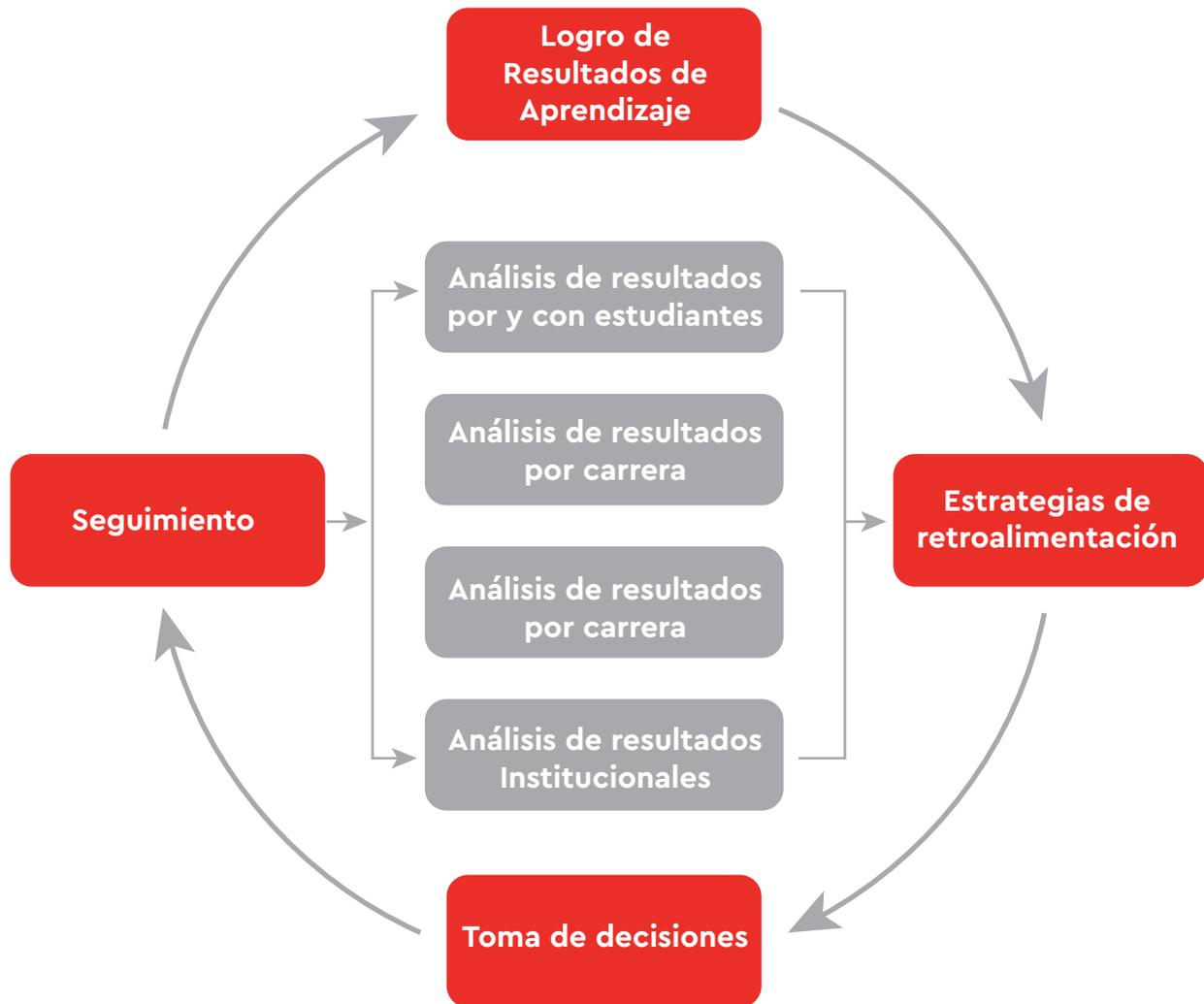
2.1 Objetivo general

Evaluar corporativamente el proceso formativo en asignaturas claves de carreras impartidas en dos o más sedes y/o en jornadas paralelas vespertinas, semestralmente, mediante instrumentos evaluativos confiables y válidos, para determinar niveles de logro de los aprendizajes esperados en cada sede, gestionar la mejora continua y aseguramiento de la calidad.

2.2 Objetivos específicos

- Evaluar el proceso formativo mediante la selección de dos asignaturas clave por semestre, en aquellas carreras impartidas en dos o más sedes de la Universidad y/o en jornadas paralelas vespertinas, semestralmente, mediante criterios de selección establecidos.
- Diseñar un proceso evaluativo confiable y válido, mediante el trabajo colaborativo de las sedes y el apoyo y validación técnica de la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, para determinar niveles de logro en los aprendizajes esperados seleccionados para el proceso.
- Proporcionar información oportuna sobre el proceso formativo en asignaturas claves para la gestión curricular, la toma de decisiones, mejora continua y aseguramiento de la calidad.

Esquema de evaluación para el aprendizaje y mejora continua SENA



3 Responsables del proceso

El proceso SENA es orientado y supervisado por la Dirección de Docencia de Pregrado a través de la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, a la cual corresponde la coordinación general, el apoyo y validación técnica en el proceso SENA, con el fin de implementar su desarrollo con representantes de cada carrera y sede.

3.1 Comisión Académica

Es responsable de coordinar y asesorar técnicamente la elaboración de los instrumentos de evaluación que se aplicarán en cada una de las carreras. Está compuesta por la Directora de Docencia de Pregrado, el Subdirector de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje y la Subdirectora de Desarrollo Docente. Esta comisión recibe de los Directores/as de Carrera a cargo del proceso las propuestas de asignaturas e instrumentos de evaluación respectivos.

3.2 Comisión Técnica SENA

Le corresponde apoyar la implementación del proceso en coordinación con la Comisión Académica. Está compuesta por el Subdirector de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, por el Coordinador de Desarrollo Curricular o Pedagógico de cada Sede y por cada Director/a de Carrera designado a cargo del Proceso.

3.2.1 Actividades de la Comisión Técnica SENA

Algunas actividades de la Comisión Técnica son las siguientes:

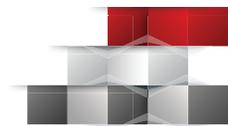
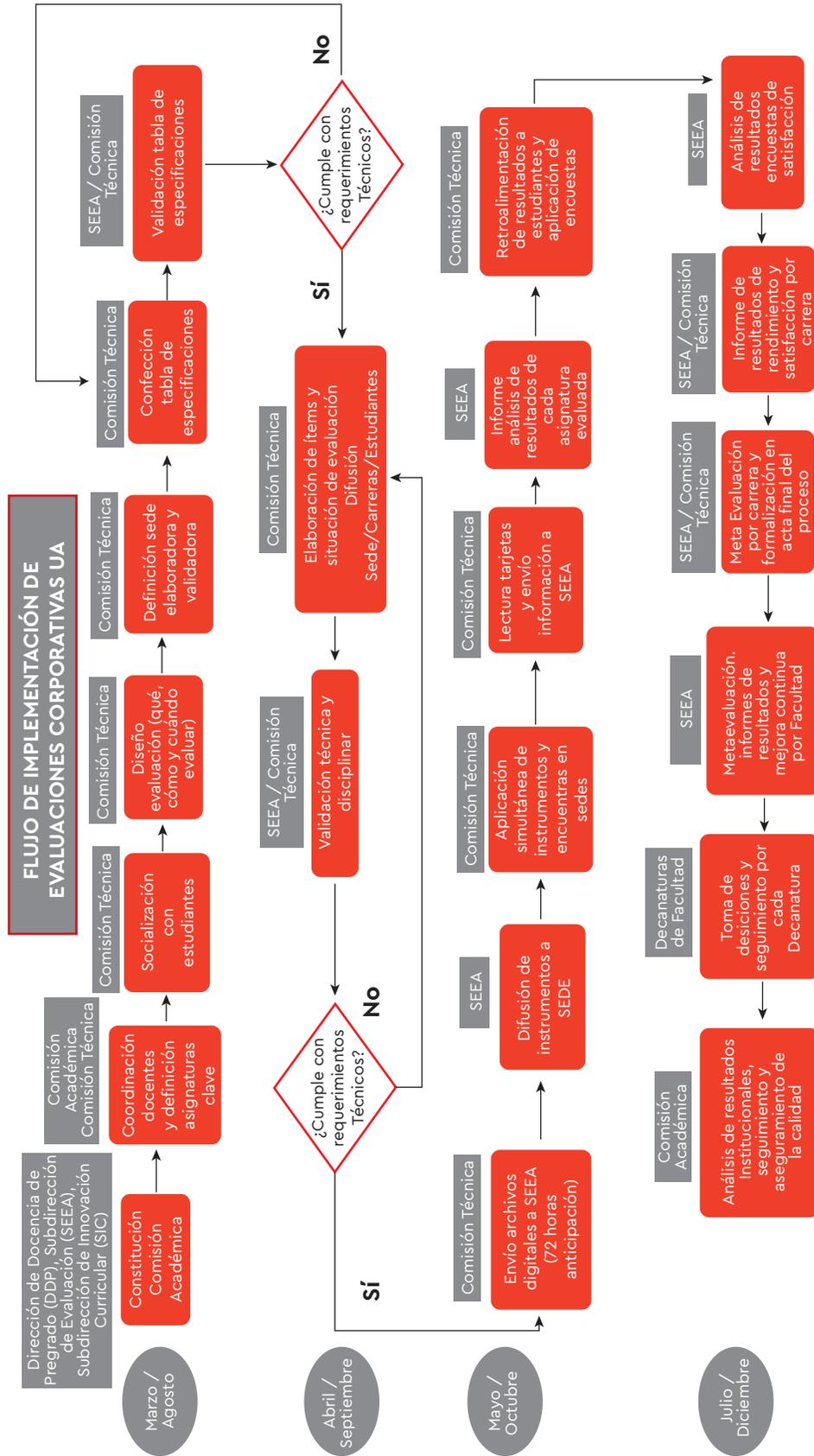
- a) Conformar los equipos de trabajo, para el proceso de diseño, construcción, validación y aplicación de los instrumentos para las evaluaciones corporativas.
- b) Orientar y apoyar técnicamente la construcción y validación de instrumentos de evaluación corporativa.
- c) Solicitar a los docentes que incorporen la evaluación corporativa en su calendario de evaluaciones registrado en SAGAF y la informen a sus estudiantes.
- d) Generar los acuerdos respaldados en evidencias de los siguientes productos:

- Diseño de la evaluación (tabla de especificaciones).
- Elaboración del instrumento.
- Validación del instrumento.
- Ajuste de instrumento.
- Instrumento final.
- Aplicación y lectura de resultados.
- Análisis de resultados.
- Elaboración de acuerdos de mejoramiento continuo.

4 Proceso de Trabajo

Evaluar corporativamente el proceso formativo de asignaturas claves, conlleva la definición de criterios que permitan orientar la selección de las mismas, pues de esta forma es posible establecer un proceso intencionado y tendiente a la mejora continua.





A continuación, se detalla la metodología para la implementación del proceso SENA.

4.1 Selección de asignaturas claves

Las asignaturas que forman parte de cada proceso surgen del acuerdo de la Comisión Académica y la Comisión Técnica, sobre la base de los criterios especificados a continuación:

Nº	Dimensión evaluada	Sí	No	Observaciones
1	Pertinencia: Asignatura rediseñada y correspondiente al área de Formación Profesional.			
2	Ciclo Formativo: Aportar información clave para la Evaluación de ciclo respectiva.			
3	Modalidad: Permitir la medición de desempeños prácticos			
4	Tiempo: Viabilidad para desarrollar la evaluación en un periodo de clases.			
5	Relevancia: Vínculo con el Perfil de Egreso.			
6	Progresión Curricular: Vínculo con asignaturas predecesoras y posteriores.			
7	Proyección analítica: Permitir análisis sostenido en el tiempo.			
8	Otros			

4.2 Diseño de la evaluación

El diseño de la evaluación es responsabilidad de la **Comisión Técnica**, en conjunto con las Direcciones de Carrera y los respectivos Coordinadores de Desarrollo Curricular y Pedagógico, de cada Sede.

El primer producto a elaborar, es la **Tabla de Especificaciones**¹ de cada Asignatura seleccionada, para lo cual es necesario seguir las indicaciones definidas en el **punto 5**, así como también las orientaciones de la respectiva pauta de validación².

La propuesta final deberá ser presentada para validación a la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje.

Complementario a lo anterior, la Comisión Técnica en su conjunto deberá acordar qué sede elabora y cual/es válida/n el instrumento.

4.3 Construcción del instrumento, ítems y pautas de corrección

Es elaborado por la Sede definida por la **Comisión Técnica** y cuenta con la Asesoría Técnica del Coordinador de Desarrollo Curricular y Pedagógico correspondiente.

El producto final, instrumento de evaluación y sus respectivas pautas de corrección, rúbricas y **PAUTA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN TÉCNICA**³ deberá ser enviado a la **Sede Validadora** con copia a la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, por parte de la **Comisión Técnica**.

(1) Ver Formato Institucional de Tabla de Especificaciones, página 11, del presente documento.

(2) Ver Pauta de cotejo validación tabla de especificaciones, página 13.

(3) Ver Formato Pauta de Cotejo Validación Técnica, página 14.

4.4 Validación disciplinar

El Instrumento deberá contar con **Validación Disciplinar** por una sede distinta a la que lo construyó, mediante la **PAUTA DE VALIDACIÓN DISCIPLINAR INSTRUMENTOS SENA**⁴, la cual permitirá realizar y respaldar los eventuales ajustes.

Cada Comisión Técnica será la encargada de coordinar el proceso.

4.5 Ajustes

Mediante el informe de validación, la carrera/sede elaboradora, se encargará de ajustar el instrumento, redactando las versiones definitivas.

4.6 Instrumento final

Cada carrera/sede elaboradora deberá enviar la **Versión del Docente** y la **Versión Estudiante** del Instrumento final a la Subdirección de Evaluación y Eficacia del Aprendizaje, para su oficialización y distribución a cada carrera/sede, **adjuntando todas las evidencias del proceso de validación**, lo que se requiere para el V°B° de los instrumentos.

5 Lineamientos técnicos para el diseño, elaboración, aplicación y análisis de un proceso evaluativo

¿Cómo elaborar un proceso de evaluación válido y confiable?

La construcción de cualquier proceso evaluativo, en general, responde a un procedimiento estándar. Es posible precisar los siguientes pasos:

5.1 Diseño

Su objetivo general es sistematizar la evaluación como un proceso que implica tomar decisiones técnicas que, metodológicamente, responde a las siguientes preguntas **qué, cómo y con qué** evaluar.

¿Qué evaluar?

En términos generales, la respuesta a esta pregunta está dada por los **Aprendizajes Esperados** y sus respectivos **Criterios de Evaluación**. Por lo tanto, es una etapa fundamental, pues, por un lado, se relaciona con la selección de estos y, por otro lado, a sus respectivas ponderaciones y sub ponderaciones.

El producto asociado es la **Tabla de Especificaciones**, la cual, en términos generales, considera los siguientes elementos:

- Las competencias desarrolladas en el proceso formativo que se evaluará.
- Los Aprendizajes Esperados.
- Los Criterios de Evaluación correspondientes.
- Los contenidos que involucran los criterios.
- Los niveles cognitivos, en nuestro caso, según Robert Marzano.
- La ponderación (o peso) de los aprendizajes esperados y sus criterios de evaluación.
- El tipo y cantidad de ítems (preguntas o reactivos).
- Número del ítem (o pregunta) y su ubicación en el instrumento.
- El puntaje de cada ítem y total del instrumento.

(4) Ver Formato Paula de Validación Disciplinar Instrumento SENA, página 16.



Pasos recomendables para elaborar una Tabla de Especificaciones:

5.1.1 Seleccionar los Aprendizajes Esperados (AE) del programa de asignatura (Se recomienda evaluar 3 AE).

5.1.2 Seleccionar, para cada aprendizaje esperado, los Criterios de Evaluación (CE) que serán abordados en el instrumento, incluyendo los indicadores de las Competencias Genéricas (Mínimo 3 CE por cada AE).

5.1.3 Delimitar los contenidos que se incluirán en el instrumento, considerando:

- Determinar su relevancia asociada para el logro del aprendizaje.
- Descartar aquellos de carácter introductorio.

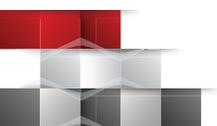
5.1.4 Especificar el nivel cognitivo requerido, considerando que:

- Delimitar el nivel de dominio cognitivos o taxonómicos, de acuerdo a la taxonomía de R. Marzano y Kendall, 2007, desde el nivel 4.
- En un modelo de formación por resultados de aprendizaje, se evalúan desempeños, por lo tanto, no debe evaluarse memorización de contenidos.
- El estudiante debe ser evaluado en el mismo nivel en el que se han desarrollado los aprendizajes esperados, durante el trabajo en aula.

5.1.5 Ponderar los aprendizajes esperados a evaluar, considerando:

- Peso de cada aprendizaje esperado y de aprendizajes posteriores.
- Cobertura; a mayor contenido relevante implicado en el resultado de aprendizaje, mayor ponderación.
- Nivel de dominio cognitivo, a mayor complejidad mayor ponderación.

5.1.6 Ponderar los criterios de evaluación seleccionados, considerando que su importancia reflejada en la subponderación se establece gracias a la complejidad cognitiva y los contenidos asociados necesarios. En este punto es también recomendable conocer la opinión de un par que evalúe mediante al juicio de experto.



¿Cómo evaluar?

Una vez definido y validado qué se evaluará, es necesario determinar técnicamente cómo se evaluará, es decir, mediante qué instrumento se cuantificará y cualificará el logro del aprendizaje.

Con la finalidad de propiciar evaluaciones de desempeños, el diseño del instrumento se distribuirá dos partes, por un lado, evaluación teórica con máximo de 30% de preguntas de respuesta cerrada, y, por otro lado, evaluación práctica con un mínimo de 70% de preguntas de desarrollo breve o extenso.

Según lo anterior, se deberá:

5.1.8 Determinar el tipo de ítem a utilizar considerando que en Educación Superior para la construcción de pruebas tipo test, se pueden utilizar ítems de :

- Selección Múltiple, con 5 opciones de respuesta
- Desarrollo de respuesta breve.
- Desarrollo de respuesta extensa.

5.1.9 Decidir la cantidad de preguntas considerando:

- La ponderación realizada en los pasos 5.1.5 y 5.1.6.
- Si corresponde a una prueba tipo test, el mínimo de ítems de todo el instrumento debe ser 30 preguntas.
- En los casos de ítems de selección múltiple e ítems de desarrollo de respuesta breve, se recomienda que al menos existan tres preguntas por cada criterio de evaluación, velando por preguntar de maneras diferentes para obtener evidencia variada y suficiente.
- Para la respuesta extensa, considere abarcar diversos aspectos de un mismo criterio de evaluación, por lo que podría bastar con una sola pregunta o, por ejemplo, la resolución de un caso.
- Estimar el tiempo que le tomará al estudiante responder todo el instrumento.

5.1.10 Determinar el puntaje de cada pregunta, considerando los puntos anteriores. Para el caso de las preguntas de Selección Múltiple, el puntaje debe ser igual para todas las preguntas de un mismo instrumento, siendo su máximo 2 puntos por pregunta, por su parte aquellas de desarrollo breve oscilando entre 1 y 3 puntos por pregunta.

5.1.11 Agrupar las preguntas según tipo, por lo cual la numeración de cada ítem será de acuerdo a ello, el criterio de evaluación al cual corresponde y el lugar en que aparece en el instrumento.

A continuación, se propone un instrumento, que permite autoevaluar el diseño evaluativo realizado mediante tabla de especificaciones.

PAUTA DE COTEJO VALIDACIÓN TABLA DE ESPECIFICACIONES



Objetivo: La siguiente pauta permite validar el diseño de un instrumento de evaluación, es decir, orienta la toma de decisiones técnicas requeridas para planificar un proceso evaluativo. De esta forma, su uso se recomienda para autoevaluar el diseño antes de elaborar el instrumento.

Carrera	
Asignatura	
Sede elaboradora	
Sede validadora	
Validador/a	
Fecha	

Dimensiones	Indicadores	Si	No
1. Presentación y formato	1.1. Cumple con el formato institucional.		
	1.2. Declara la información de identificación solicitada.		
	1.3. Declara el nombre de la Tabla de Especificaciones.		
2. ¿Qué evaluar?	1.4. El Aprendizaje Esperado y criterio de evaluación del instrumento corresponden a lo expresado en el programa oficial de la asignatura.		
	1.5. Declara una distribución de 3 criterios de evaluación por cada aprendizaje esperado.		
	1.6. Las ponderaciones de cada Aprendizaje Esperado en conjunto suman un 100%.		
	1.7. Las sub ponderaciones en conjunto suman el porcentaje asignado al Aprendizaje Esperado.		
	1.8. Establece los contenidos asociados a cada criterio de evaluación.		
3. ¿Cómo Evaluar?	1.9. Establece el dominio cognitivo requerido para cada contenido según Taxonomía de Marzano (desde nivel 4).		
	1.10. La cantidad de preguntas es correspondiente a la sub ponderación de los criterios.		
	1.11. Los puntajes de los ítems son correspondientes a la sub ponderación de los criterios.		
	1.12. La distribución de sus preguntas considera un máximo de 30% teórico y un mínimo de 70% práctico		
	1.13. El puntaje total mínimo es superior a 30 puntos.		
	1.14. Los ítems del instrumento (SM, Desarrollo breve, Desarrollo Extenso, Etc.) son concordantes con el nivel taxonómico del criterio de evaluación al que corresponden.		
	1.15. Las preguntas son agrupadas por tipo lo cual se refleja en el orden en que aparece en el instrumento.		



PAUTA DE COTEJO VALIDACIÓN TABLA DE ESPECIFICACIONES

5.2 Construcción del instrumento. Elaboración de ítems (reactivos), pautas de corrección e instrucciones.

Definido y validado el diseño, se comienza la construcción de las situaciones de evaluación, sus respectivos ítems o reactivos ; además de las respectivas pautas de corrección y/o instrumentos de evaluación por observación de desempeños (rúbricas, escalas de apreciación y pautas de cotejo).

5.3 Validación.

La construcción de ítems y situaciones de evaluación de calidad requiere, por un lado, del cumplimiento de lineamientos técnicos del punto de vista evaluativo y, por otro lado, de una validación que permita determinar si cada pregunta elaborada permite evaluar aquello que declara evaluar. La suma de lo anterior permite aumentar la confiabilidad y validez del instrumento.

En términos de validación, se consideran por dos etapas, en primer lugar, Validación Técnica que propende a la óptima construcción de un instrumento evaluativo y, en segundo lugar, la Validación Disciplinar, que permite verificar que el instrumento mida lo que declara medir, es decir, cada pregunta se ajusta al criterio de evaluación correspondiente.

Para facilitar este proceso, se sugiere utilizar las siguientes pautas de validación.



PAUTA DE VALIDACIÓN TÉCNICA

Objetivo: La siguiente pauta permite autoevaluar técnicamente un instrumento de evaluación; es decir, orientar la aplicación de las directrices técnicas necesarias para la construcción de ítems. De esta forma, su uso se recomienda para autoevaluar técnicamente un instrumento antes de ser validado del punto de vista disciplinar.

Carrera	
Asignatura	
Sede elaboradora	
Sede validadora	
Validador/a	
Fecha	

Dimensiones	Indicadores	Si	No	Comentarios	
1. Presentación y formato	1.1	Cumple con el formato institucional.			
	1.2	El instrumento es correspondiente a su tabla de especificaciones			
	1.3	Incluye la pauta de corrección y puntaje por cada pregunta del instrumento.			
	1.4	El puntaje total es mínimo 30 puntos.			
	1.5	Cumple con el nivel de exigencia (60%) para las evaluaciones SENA.			
2. Estructura	2.1	Las instrucciones son claras y orientan la adecuada respuesta del estudiante.			
	2.2	El Aprendizaje Esperado y criterio(s) de evaluación del instrumento corresponden a lo expresado en el programa oficial de la asignatura.			
	2.3	El instrumento cuenta con una distribución de 3 criterios de evaluación por cada aprendizaje esperado.			
	2.4	El instrumento de evaluación es pertinente y concordante al(los) criterio(s) evaluativo(s) del instrumento.			
	2.5	La distribución de sus preguntas considera un máximo de 30% teórico y un mínimo de 70% práctico.			
	2.6	Los ítems del instrumento (SM, Desarrollo breve, Desarrollo Exten so, Etc.) son útiles y concordantes con el nivel taxonómico del criterio de evaluación a que corresponden.			
	Para Selección Múltiple (SM) verifique lo siguiente:				
3. Elaboración	3.1	El ítem está completo: (enunciado o base, 4 distractores y una respuesta correcta o clave.)			
	3.2	Cada ítem presenta 5 opciones de respuesta.			
	3.3	Las opciones de respuesta tienen una extensión homogénea o se distribuyen equitativamente (máximo 2 líneas)			
	3.4	Existe plausibilidad (admisibilidad) entre el enunciado y la respuesta correcta.			
	3.5	Si utiliza números en las opciones de respuesta, éstos son ordenados de menor a mayor o viceversa.			
	3.6	Evita la asociación verbal entre el enunciado y las opciones de respuesta.			



Dimensiones	Indicadores	Si	No	Comentarios	
3. Elaboración	3.7 El enunciado incluye lo necesario para comprender el sentido de la pregunta y de la respuesta.				
	3.8 Las palabras que se repiten en todas alternativas forman parte del enunciado.				
	3.9 Existe congruencia gramatical entre el enunciado y el inicio de cada opción de respuesta.				
	3.10 Evita el uso de opciones de respuesta tales como "ninguna de las anteriores" o "todas las anteriores".				
	3.11 Cada ítem es independiente (la repuesta de un ítem no debe condicionar la respuesta del otro del mismo instrumento).				
	3.12 Existe una sola alternativa correcta.				
	3.13 La redacción del enunciado se plantea afirmativamente.				
	3.14 El puntaje de cada ítem es máximo 2 puntos.				
	Para Desarrollo breve (DB) verifique lo siguiente:				
	3.15 La redacción de cada ítem es clara y precisa.				
	3.16 La pauta de corrección contiene las respuestas posibles y la distribución de puntaje.				
	3.17 Si la respuesta implica uso de números, indica el tipo de unidad (peso, talla, tiempo, volumen, etc.) que se debe usar para responder.				
	Para Desarrollo extenso (DE) verifique lo siguiente:				
	3.18 La redacción de cada ítem es clara, declara todos los aspectos que serán evaluados.				
3.19 La pauta de corrección contiene la rúbrica o el instrumento seleccionado con los indicadores a evaluar, sus criterios de desempeño y distribución de puntaje, según formato institucional.					

Pauta elaborada sobre la base de propuesta realizada y recopilada por Claudia Meza, octubre, 2016

PAUTA DE VALIDACIÓN DISCIPLINAR INSTRUMENTOS SENA

Objetivo: La siguiente pauta permite validar y observar un instrumento de evaluación desde el **punto de vista disciplinar** (especialidad de cada carrera), mediante aspectos objetivos aplicados a cada ítem (pregunta) elaborado, de esta forma se orienta la optimización del mismo, propendiendo a la validez.

Carrera	
Asignatura	
Sede elaboradora	
Sede validadora	
Validador/a	
Fecha	

Antes de validar, es necesario chequear:

Indicador	Si	No
1. El instrumento es correspondiente a su tabla de especificaciones		
2. Incluye la pauta de corrección y puntaje por cada pregunta del instrumento.		

I. Validación.

Los aspectos que solicitamos valide, para cada ítem, como evaluador experto son:

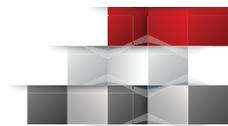
- 1. Validez de contenido:** Ajuste a criterio de evaluación, es decir, mide lo que declara medir.
- 2. Pertinencia:** Adecuación al nivel de dominio del grupo al cual está dirigido.
- 3. Relevancia:** Vinculación con el contenido general del instrumento.
- 4. Redacción:** Claridad gramatical.

Según lo anterior, revise cada ítem indicando su acuerdo o desacuerdo, justificando su decisión.

Item	Validez de Contenido		Pertinencia		Relevancia		Redacción		Justificación
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
13.									
14.									
15.									

Nota: agregue la cantidad de casilleros necesarios según el instrumento validado.

II. Observaciones y/o sugerencias.



5.4 Ajustes

Una vez realizadas las validaciones técnicas y disciplinares, sobre la base de cada uno de los informes se procede a ajustar el instrumento en su conjunto y en particular sus ítems, situaciones de evaluación y pautas de corrección, según sea cada caso.

5.5 Instrumento final

A partir del ajuste anterior, cada instrumento es ajustado en formato institucional, generándose dos versiones del mismo, por un lado, la Versión Docente que incluye todos los ítems y sus respectivos puntajes, instrucciones, respuestas correctas, pautas de corrección y rúbricas, pautas de cotejo o escalas de apreciación, y, por otro lado, la Versión Estudiante, que solamente cuenta con los ítems y su puntaje asociado, instrucciones, situaciones de evaluación y rúbricas, pautas de cotejo o escalas de apreciación.

¿Con qué evaluar?

5.6 Definiciones a considerar

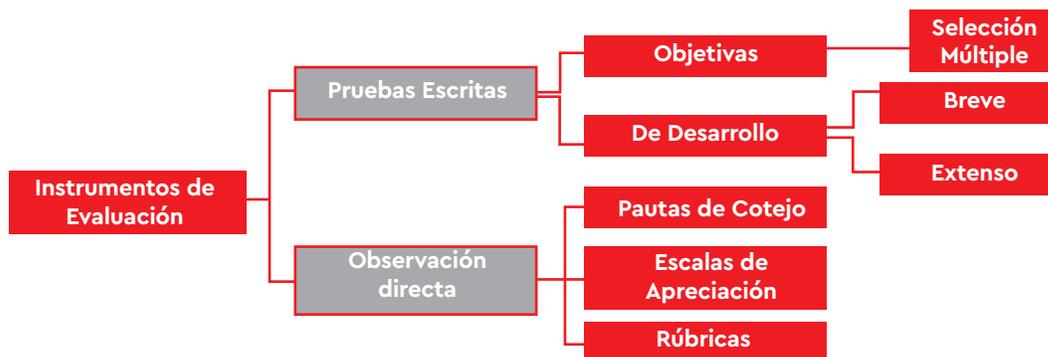
5.6.1 Situación de evaluación: Es el contexto en el cual se presenta la evaluación, por lo tanto, es planificada e intencionada, ya que es la manifestación de la triple concordancia en una actividad que busca obtener evidencias observables, medibles, calificables y cuantificables del nivel de logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

5.6.2 Procedimiento de evaluación: Estrategia que se utiliza para evaluar la actividad que realiza el estudiante y por la cual será evaluado: Aprendizaje Basado en Problemas, Método de Casos, Aprendizaje Basado en Proyectos, Juegos y Simulación, Juego de Roles, Evaluación Clínica Objetiva estructurada (ECO), Aprendizaje + Servicio (A+S), Lectura Previa "clase a clase", Exposición, Salidas a Terrero, Panel de Discusión - Debate Demostraciones, Disertación, Investigación, Etc.

5.6.3 Instrumento de evaluación: Herramienta que contempla los criterios de evaluación y los indicadores de la tarea que debe realizar el estudiante que permite emitir un juicio sobre su desempeño.

5.7 Clasificación de instrumentos de evaluación:

Tradicionalmente, la elaboración de instrumentos de evaluación se basa en dos áreas, por un lado, aquellas clasificadas como pruebas escritas y, por otro lado, aquellas clasificadas como observación directa. Siendo el uso, propósito, información que reporta, estructura interna, entre otras, razones de su distinta clasificación. Metodológicamente utilizaremos el presente esquema para orientar la explicación de cada instrumento.



IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	-	6
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<input checked="" type="radio"/>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	<input checked="" type="radio"/>	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	<input checked="" type="radio"/>	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	<input checked="" type="radio"/>	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	<input checked="" type="radio"/>	5	5	5	5	5
	6	6	6	6	6	<input checked="" type="radio"/>	6	6	6	<input checked="" type="radio"/>
	7	7	7	7	7	7	<input checked="" type="radio"/>	7	7	7
	8	8	8	8	8	8	8	<input checked="" type="radio"/>	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	

Rut incluye el guion y dígito verificador. Si termina en K reemplace por cero (0)

I. **Ítem Selección múltiple.** Responda las siguientes preguntas marcando con una línea oblicua solamente una alternativa (Puntaje total xxx puntos).

Criterio de evaluación:

1. Completar aquí...(PUNTAJE)

a) Completar aquí...

b) Completar aquí...

c) Completar aquí...

d) Completar aquí...

e) Completar aquí...

Alternativa correcta:

II. **Ítem Desarrollo Breve.** Responda las siguientes preguntas en el espacio indicado. (Puntaje total, xxx puntos).

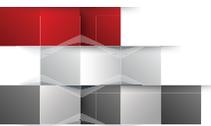
Criterio de evaluación:

2. Completar aquí...(PUNTAJE)

I. **Ítem Desarrollo Extensa.** Responda las siguientes preguntas en el espacio indicado, de acuerdo a las dimensiones y niveles de logro indicados en la **Rúbrica de Evaluación respectiva.** (Puntaje total, xxx puntos).

Criterio de evaluación:

2. Completar aquí...(PUNTAJE)



a) Principales ventajas:

- Posee mayor cantidad de ítems, por lo mismo es **más representativo**, al tener un mayor muestreo.
- Cuenta con **mayor validez** de contenido, de construcción y predictiva. Esta segunda ventaja se deriva directamente de la primera; además, por la delicada planificación tanto de la **tabla de especificaciones**, como por la estructuración y forma de los ítems.
- Al ser más válido, es por lo mismo **más confiable**. Esta es una prueba que puede brindar un alto grado de consistencia interna y externa. Da más confianza, y es más digna de crédito –al estar bien elaborada, por supuesto-. El docente no tiene tantas dudas acerca de los datos como los tiene con la prueba oral y de ensayo.
- Es **totalmente objetivo** de corrección. La objetividad de corrección se asegura al corregir los ítems con una plantilla única de corrección. Tal es la razón por la cual esta prueba recibe el nombre de objetiva.
- Implica un **tiempo mínimo por corrección**.
- En resumen, es una **prueba bastante práctica** y cómoda para implementar.

b) Principales desventajas:

- Requiere **bastante tiempo de elaboración**. Sin duda, es la prueba que exige el mayor gasto de tiempo en su elaboración confección de ítems, ordenamiento y estructuración de los ítems, calibración de las respuestas correctas –debe existir una ponderación o idéntica o similar entre las alternativas correctas-, ordenación por contenidos y/o dificultad estimada o comprobada de los ítems, etc.
- Esta prueba no está pensada para medir algunos niveles cognitivos complejos; síntesis, autorregulación o habilidades que de suyo carecen de respuesta única como la expresión escrita, etc.
- En esta prueba, el estudiante no tiene libertad ni de interpretación de los ítems, ni de respuesta. Debe limitarse a seleccionar la alternativa –entre varias- que estime correcta para cada ítem.
- El mayor problema de esta prueba lo constituye, sin duda, el factor azar. El test objetivo es el único test que por forma presenta un azar posible de respuesta. Este oscila entre un 20% y un 50%.

5.7.1.1 Selección múltiple: Son preguntas objetivas altamente estructuradas que se caracterizan por presentar un enunciado (tronco o base) que brinda la información, y, posibles respuestas a tal enunciado (alternativas); de las cuales es posible elegir la que se estima correcta. Pueden presentar tres, cuatro y cinco alternativas. Los más usados son los ítems de cuatro o de cinco alternativas, pues al presentar un azar menor de respuestas, hacen más difícil los tests que los contienen; por lo mismo aumenta la desviación y con ello la discriminación y la confiabilidad.

Sugerencias para su elaboración:

- **Evitar** que la respuesta correcta sea más larga. Generalmente uno tiende a sobre explicar lo correcto y viceversa. En lo posible haga todas las alternativas de un largo similar.
- **Establecer** la plausibilidad entre el enunciado y todas las alternativas, es decir, que sea una relación válida, aceptable y creíble. La plausibilidad asegura que todas las alternativas aparezcan como correctas para la persona que no sabe; o, que sólo sabe o domina ligeramente los objetivos educativos contrastables.



- Cuando utilice números en los contenidos de las alternativas, proceda a ordenarlas de menor a mayor o viceversa.
- **Evitar** la asociación verbal entre la base y las alternativas, específicamente entre la base y la respuesta correcta. El estudiante, con o sin entrenamiento en tests objetivos, identifica inmediatamente la asociación verbal, o asociación "por resonancia" entre la base y la respuesta correcta.
- **Incluir** en el enunciado debe lo necesario para comprender el sentido de la pregunta y de la respuesta. Razones: pérdida de tiempo, tanto en lectura, como de respuestas; adjuntar datos e informaciones o explicativas, o, que no vienen al caso; confunden al estudiante
- Las palabras que se repiten en todas las alternativas deben formar parte del enunciado.
- Debe existir congruencia gramatical entre todas las alternativas y el enunciado. Las fallas más comunes en la elaboración de ítems objetivos – de cualquier tipo o forma – se deben principalmente a la poca congruencia o concordancia gramatical que presentan los ítems. La congruencia gramatical se debe respetar en cuanto al número (singular o plural), género (masculino, femenino, neutro), tiempo verbal (presente, pasado, etc.), tipo de término usado (las alternativas o contienen sustantivos, adjetivos, o pueden empezar con un artículo o verbo).
- Evitar las opciones "**ninguna de las anteriores**", o "**todas las anteriores**". Generalmente este tipo de alternativas es usado en tests de matemática y/o de gramática, especialmente ortografía. Sin embargo, no son muy aconsejables debido a que representan casi siempre incongruencia gramatical con el enunciado; generalmente, se pregunta afirmativamente, negando de plano toda posibilidad de elección de esta alternativa; dificultad excesivamente los ítems y hacen poco nítido el mensaje para el alumno; a veces, se los coloca para justificar otra alternativa que ayuda a reducir al azar, o, por falta de imaginación. "todos los anteriores" presenta los mismos problemas; sin embargo, es más usable en el tipo de ítem denominado SM Complejo o con Requisito.
- Asegúrese de que cada ítem sea independiente. La respuesta de un ítem no debe condicionar la respuesta de otro ítem del mismo test.

5.7.2 Pruebas escritas de desarrollo: El principio sustantivo de este tipo de preguntas es pesquisar, estimar, medir y evaluar la producción o creación escritas de las respuestas que los estudiantes dan a las pruebas que responden. Tradicionalmente estas pruebas pueden estar constituidas por preguntas de Desarrollo Breve y Desarrollo Extenso.

5.7.2.1 Preguntas de Desarrollo Breve: Por su naturaleza, estas preguntas junto con poder medir, estimar y evaluar los niveles taxonómicos de los ítems de Selección Múltiple, además pueden abordar habilidades complejas tales como producción, creación, síntesis, elaboración libre y original. Sin embargo, la gran diferencia es que estas preguntas limitan la extensión de las respuestas de los estudiantes, de ahí su nombre.

a) Principales ventajas:

- Su aporte más destacable es acompañar y, por tanto, complementar las preguntas de cerradas de Selección Múltiple, pues permiten aportar producción creativa personal

b) Principales desventajas:

- Representatividad y validez, pues usualmente estas pruebas presentan pocas preguntas de este tipo.

- La redacción y/o representación de sus preguntas, textos, figuras, gráficos lecturas, etc., debe ser precisa y de alta claridad para permitir la redacción de respuestas muy breves.
- Requieren de mayor tiempo y consenso para leer, corregir y evaluar respuestas.

Sugerencias para su elaboración:

- Redactar en forma clara y precisa, cautelando incluir todo lo necesario para que el estudiante comprenda lo que se pregunta y pueda responder apropiada y brevemente.
- Adecuar el nivel de dificultad y del lenguaje al grupo de estudiantes evaluados y al criterio de evaluación respectivo.
- Evitar las redacciones extensas pues dificultan la comprensión del estudiante, y, genera respuestas extensas que no corresponden a este tipo de ítems; sino, al de ensayo.
- No brindar pistas gramaticales (género, número, verbo, estilo, etc.) que ayuden a que el estudiante pueda por ello –y no por su aprendizaje- llegar fácilmente a la respuesta correcta.

Sugerencias para la redacción de preguntas de desarrollo breve:

- Quién, qué, cuándo, cuál, a quién, de dónde;
- Defina, cite, nombre, identifique;
- Enumere, haga una lista, ordene;
- Haga un esquema, organice, clasifique;
- Describa, mencione, narre, escriba acerca de; (e) contraste o compare, distinga entre, diferencie;
- Explique, demuestre cómo, demuestre por qué, dé razones que demuestren;
- Discuta, defienda, refute, pruebe, justifique;
- Desarrolle, analice, relacione;
- Sintetice, integre, diseñe, cree, construya, idee;
- Evalúe, juzgue, interprete, emita una opinión fundada.

5.7.2.2 Preguntas de Desarrollo Extenso: Corresponde a aquellos reactivos respondidos por el estudiante mediante una composición de libre elaboración, estilo y originalidad. Permite evaluar niveles taxonómicos y habilidades complejas, tales como capacidad de establecer relaciones, síntesis y análisis entre otros; además pueden ser apreciadas habilidades gramaticales y expresión escrita en general.

a) Principales ventajas:

- Favorece la originalidad, pues el estudiante responde lo que quiere y como quiere. Da la libertad para organizar y crear según el criterio del que responde.
- Permite apreciar la capacidad para emitir juicios críticos y de valor.
- Es una prueba que da más seguridad – comparada con la prueba oral – para emitir las respuestas.
- Da las mismas preguntas a todos los estudiantes, y un tiempo posible de respuesta idéntico para el grupo-curso; todo lo cual habilita comparaciones basadas en criterios idénticos.

Principales desventajas:

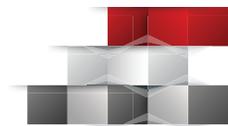
- Es la prueba que más gasto de tiempo necesita para corregir y calificar.
- Son difíciles de calificar y por lo general muy subjetivas. Lo cual hace obligatorio acompañarlas de adecuadas instrucciones y una Rúbrica que explicité qué y cómo se evaluará cada respuesta.



Sugerencias para la redacción de preguntas de desarrollo extenso y ensayo.

- **Número de Ítems:** Las pruebas de ensayo generalmente tienen una cantidad de ítems que oscila entre 3 y 12, al establecer un número mayor de ítems es más probable que se aumente la validez (al aumentar la representatividad), y como consecuencia de lo anterior, puede aumentar la confiabilidad.
- **Redacción de los Ítems:** Existe una regla empírica en la formulación de las preguntas de las pruebas de ensayo, que consiste en que, si la pregunta es larga, la respuesta será corta; ya que al redactar preguntas largas se especifica mejor la tarea que se requiere que los estudiantes cumplan. Por lo mismo, si hay un aumento de precisión en las preguntas, debe existir igual aumento en las respuestas; las que a su vez son más cortas.
- **No utilizar demasiado las siguientes palabras:** Qué, Quién, Cuándo, Dónde, Mencione, Enumere; ya que estas palabras exigen reproducción de información (memorización o recuerdo). Debe usarlas cuando sus objetivos correspondan a ese nivel.
- Se sugiere que las preguntas de la prueba de ensayo tengan una dificultad intermedia y que estén de acuerdo al grupo y sus respectivos aprendizajes esperados y criterios de evaluación.
- **Adecuar el tiempo posible de respuesta.** Generalmente los estudiantes demoran entre 2 y 4 veces más de lo que el docente se demora en contestar la misma prueba. Es recomendable probar empíricamente esta estimación del tiempo. Conteste usted primero la prueba, luego su ayudante u otro profesor de la misma especialidad. Los tiempos promedio de respuesta multiplíquelo por 4, de tal suerte que ese sería el tiempo máximo posible de respuesta.
- Especificar el valor o puntuación de cada pregunta. Sugerimos usar la **graduación 1 - 3**, así las preguntas con mayor **abstracción y dificultad taxonómica** tendrán **ponderación tres**, y las de menor dificultad o ponderación, tendrán **ponderación uno**, existiendo, consecuentemente a lo anterior, el punto intermedio en la **ponderación dos**.
- Elaborar una rúbrica de corrección escrita que contenga puntos o aspectos estimados correctos, mediante correctos y deficientes. La pauta puede tener solamente puntos específicos estimados correctos. No puede ni debe estar redactada la respuesta correcta por pregunta; ya que en esta prueba no hay una sola respuesta correcta; o, mejor dicho, no existe una sola forma de respuesta correcta.

Nivel	Clasificación	Definición	Verbos sugeridos
1	Conocimiento/ recuerdo/ (recuperación)	Usa una variedad efectiva de estrategias de razonamiento complejas. Traduce ediciones efectivamente y situaciones a tareas manejables con propósitos claros.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer • Recordar • Ejecutar • Nombrar • Identificar • Realizar un procedimiento
2	Comprensión	Usa una variedad de técnicas reunidas de información y recursos efectivos. Interpreta y sintetiza la información efectivamente. Asesora exactamente el valor de la información. Reconoce dónde y cómo los proyectos pueden beneficiarse con información adicional.	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar • Simbolizar • Ubicar • Sintetizar • Representar • Presentar
3	Análisis	Expresa ideas claras. Comunica efectivamente con diversas audiencias. Comunica efectivamente en una variedad de formas. Comunica efectivamente en una variedad de propuestas. Crea productos con calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar • Asociar • Identificar • Analizar • Generalizar • Clasificar • Analizar errores • Especificar • Identificar
4	Utilización del conocimiento	Trabaja hacia logros de las metas del grupo. Usa habilidades interpersonales efectivamente. Contribuye al mantenimiento de un grupo. Realiza una variedad de roles efectivamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisiones • Resolver problemas • Experimentar • Investigar • Utilizar • Generar • Evaluar • Conducir
5	Meta cognición	Autorregulación Es consciente del pensamiento propio. Hace planes efectivos. Es consciente y usa los recursos necesarios. Es sensible a la retroalimentación. Evalúa la efectividad de sus propios actos.	<ul style="list-style-type: none"> • Trazar • Lograr • Conseguir (algo que se pretende) • Monitorear • Evaluar • Especificar • Determinar (qué tan bien se ha hecho algo y qué tan efectivo es)
6	Sistema interno (Consciencia del ser)	Compromete intensivamente en tareas aun cuando las respuestas o soluciones no aparecen inmediatamente. Empuja al límite del propio conocimiento y habilidades. Genera, confía y mantiene sus propios estándares de evaluación. Genera nuevos puntos de vista a situaciones fuera de límite de los estándares convencionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar • Calificar (el propio desempeño) • Evaluar (la importancia del conocimiento adquirido; la eficacia, las emociones y la motivación)



5.8.1 Observación directa: Los instrumentos de evaluación por observación son aquellos que permiten evaluar la ejecución de una determinada tarea solicitada al estudiante, mediante la observación directa de la evidencia de desempeño que éste realiza.

Este tipo de instrumentos son de gran utilidad, pues permiten evaluar en tiempo real la ejecución del desempeño que se ha solicitado al estudiante a partir de una **situación de evaluación** planificada, por lo tanto, promueve una entrega de resultados inmediata y, por consiguiente, favorece la retroalimentación oportuna y objetiva respecto a la calidad de la evidencia o producto ejecutado, expuesto o entregado.

La clasificación utilizada usualmente de los instrumentos de evaluación por observación, en el contexto de los enfoques por competencias, es: **escalas de apreciación, rúbricas y pautas de cotejo**, siendo la finalidad y momento de uso, criterios para diferenciar a cada uno.

5.8.1.1 Escala de Apreciación: El proceso de evaluación por juicio se llama apreciación y juicio se define como la formación de una opinión o de una decisión. Ahora bien, cuando una opinión personal afecta a la evaluación, ésta se torna más subjetiva.

Así, como su nombre lo indica, estas **escalas permiten apreciar**, un **desempeño** según la frecuencia o calidad en que se manifiestan aquellos **descriptores** que lo componen, entendidos éstos a su vez como las partes, pasos o conductas que lo componen. Su utilidad está en permitir entregar una estimación del proceso de adquisición de una determinada competencia, por lo mismo su uso es recomendado en evaluaciones diagnósticas o formativas.

Estas escalas consisten en una lista de características o rasgos acompañados de una o varias escalas con las cuales se podrá establecer el grado o medida en que dicha característica o rasgo se presenta en un sujeto.

Pasos sugeridos para su construcción:

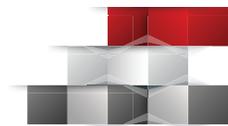
- Definir el desempeño a observar.
- Determinar las características del desempeño y los aspectos que permiten observar su realización, logro o calidad.
- Seleccionar los aspectos que se van a observar.
- Explicitar las instrucciones para utilizarla
- Enumerar los rasgos importantes de la conducta o comportamiento a evaluar.
- Indicar el tipo de escala a utilizar (Siempre- Frecuentemente- Ocasionalmente- Casi Nunca – Nunca).
- Asignar puntaje (5=Siempre; 4=Frecuentemente; 3=Ocasionalmente; 2=Casi Nunca; 1=Nunca).

Formato institucional Escala de Apreciación.

Programa								
Asignatura:								
Sede:								
Docente/s:								
Validador								
Fecha								
Escala de Apreciación para evaluar								
		Escala de valoración						
Indicadores	Ponderación	Muy Bueno (3)	Regular (2)	Insuficiente (1)	Puntaje obtenido	Factor	Observaciones	Nota
1	15%		2		2	0,3		4,5
2	15%		2		2	0,3		
3	20%		2		2	0,4		
4	10%		2		2	0,2		
5	20%		2		2	0,4		
6	10%		2		2	0,2		
7	10%		2		2	0,2		
Totales	100%				14	2		

Formato institucional Pauta de Cotejo.

Programa								
Asignatura:								
Sede:								
Docente/s:								
Validador								
Fecha								
Pauta de Cotejo N° XX: "Nombre de la Pauta de cotejo"								
		Escala						
Indicadores	Ponderación	SÍ (2)	NO (0)	Puntaje	Factor	Observaciones	Nota	
Indicador 1	10%	2		2	0,2		5,1	
Indicador 2	15%	2		2	0,3			
Indicador 3	5%		0	0	0			
Indicador 4	20%	2		2	0,4			
Indicador 5	15%	2		2	0,3			
Indicador 6	20%		0	0	0			
Indicador 7	5%	2		2	0,1			
Indicador 8	10%	2		2	0,2			
Total	100%			12	1,5			



5.8.1.2 Pauta de Cotejo: Corresponde a una lista de palabras, frase u oraciones que señalan con mucha especificidad, ciertas tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, conductas positivas o negativas. Frente a cada palabra, frase u oración, denominados genéricamente como **descriptores**, se desagrega un determinado desempeño, posee una escala de valoración dicotómica que evalúa la ausencia o presencia de cada descriptor, por tanto, es utilizado preferentemente al final del proceso de enseñanza aprendizaje, pues permite certificar la adquisición de una determinada competencia.

Para que la información que aportan sea útil, es necesario:

- Describir precisamente las acciones específicas seleccionadas.
- Especificar el orden o secuencia en que se realice una serie de acciones o procedimientos en caso que ello sea importante.
- El conjunto de los aspectos registrado como presentes o ausentes, sólo aportan una información descriptiva y muy pocas veces corresponderá a una forma de medición en el sentido estricto de la palabra.

Pasos sugeridos para su construcción:

- Definir el desempeño a observar.
- Determinar las características deseables del desempeño
- Seleccionar los aspectos que se van a incluir.
- Explicitar las instrucciones para utilizarla.
- Colocar los pasos específicos en orden consecutivo
- Indicar tipo de escala a utilizar (sí –no; logrado-no logrado; presencia – ausencia; etc.).
- Asignar puntajes.

5.8.1.3 Rúbrica: considerada el instrumento de observación por excelencia al momento de evaluar desempeños, permite objetivar aquello que se espera sea desarrollado por los estudiantes. Está compuesto por dimensiones o criterios señalados como aspectos considerados importantes de evaluar, niveles de logro con una escala de valoración decreciente y descriptores de cada dimensión según la escala de valoración seleccionada. De esta forma es posible obtener información tanto para profesores y estudiantes respecto al grado de desarrollo o calidad de la evidencia de desempeño realizada.

La rúbrica puede ser utilizada para objetivar el qué evaluar, retroalimentar adecuadamente el aprendizaje de los estudiantes, promover la auto y co-evaluación, propender a la coherencia en la calificación, democratizar el proceso de evaluación.

Formato institucional Rúbrica

Programa									
Asignatura:									
Sede:									
Docente/s:									
Validador									
Fecha									
Rúbrica N° 01: Para evaluar									
		Niveles de logro							
Dimensiones	Ponderación	Destacado 6 puntos	Habilitado 5 puntos	En desarrollo 3 puntos	Insuficiente 1 punto	Puntaje	Factor	Observaciones	Nota
1	20%	6				6	1,2		3,6
2	15%		5			5	0,75		
3	25%			3		3	0,75		
4	30%				1	1	0,3		
5	10%		5			5	0,5		
Totales	100%					20	3,5		



Su proceso de construcción, debe considerar los siguientes al menos pasos:

- Definir los criterios de evaluación a medir.
- Plantear una situación de evaluación.
- Reflexionar sobre el óptimo resultado o evidencia de desempeño.
- Proponer un título que sintetice lo que se evaluará.
- Vincular el desempeño posible al desarrollo cognitivo de los estudiantes.
- Expresar claramente el desempeño evaluar.
- Elaborar una lista de los aspectos, etapas o rasgos característicos del desempeño a evaluar (criterios o dimensiones). Se deben seleccionar sólo aquellos aspectos que sean independientes entre sí, es decir, que no estén relacionados de manera que el puntaje o ponderación de uno influyan en el otro.
- Recomendable es que no sean más de cuatro o cinco criterios.
- Organizar los criterios de acuerdo al tipo de desempeño que se quiere evaluar. Secuencia lógica o procedimental.
- Decidir el número de categorías que se empleará.
- Definir la escala de valoración de desempeño, la cual deberá ser en orden decreciente.
- Describir cada categoría en forma exhaustiva para cada criterio, utilizando un lenguaje preciso y sin ambigüedades.
- Cotejar o validar el instrumento con un colega de área, con el fin de recibir comentarios o retroalimentación y así verificar si efectivamente evalúa lo que declara evaluar.

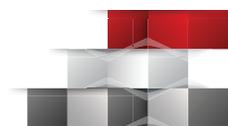
Recomendaciones para su aplicación:

- Aplicar en forma piloto, para determinar eventuales ajustes.
- Socializar previamente con el grupo al cual será aplicada, de esta forma se informa oportunamente qué se espera del desempeño en relación a la situación de evaluación propuesta.
- Explicar el sentido y finalidad del instrumento, recoger y aclarar dudas.
- Entregar resultados a los estudiantes en forma oportuna, a fin de retroalimentar el desempeño de cada uno en relación a las dimensiones evaluadas y los niveles de logro establecido.

¿Cómo autoevaluar la calidad de su rúbrica?

- Evaluar que los criterios sean suficientes y necesarios para observar/medir el desempeño de todos los estudiantes con respecto a los criterios de evaluación seleccionados.
- Cautelar que las expectativas sobre el desempeño de los estudiantes sean claras y que los niveles de desempeño se encuentren redactados en un lenguaje comprensible para los alumnos, padres y apoderados.
- Evitar la formulación de los niveles de desempeño se evitan expresiones ambiguas o difíciles de definir tales como "actitud positiva", "estilo elegante", "calidad emergente", etc.
- Evitar que en los niveles inferiores el uso de términos negativos. Por ejemplo "no domina la ortografía", "no tiene ninguna habilidad para la expresión oral", "no sabe utilizar el color", etc.

Complementariamente a lo anterior, se sugiere la utilización de la siguiente pauta de validación de su rúbrica.



Pautas de validación disciplinar y técnica de una Rúbrica.

Objetivo: Las siguientes pautas permiten validar la rúbrica construida correspondiente cada electivo, según su juicio experto, desde el ámbito disciplinar y técnico. Para lo cual agradecemos su colaboración.

Asignatura:	
Sede Elaboradora	
Sede validadora	
Validador/a	
Fecha	

I. Validación disciplinar.

Los aspectos que solicitamos valide, para cada dimensión de la Rúbrica, como evaluador experto son:

- 1. Pertinencia:** Concordancia entre cada dimensión, su definición y la ponderación asignada.
- 2. Validez de contenido:** Ajuste a criterio, es decir, los niveles de logro (NL) permiten evaluar el desempeño de cada dimensión.

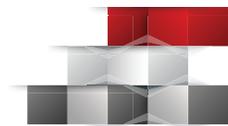
Según lo anterior, revise cada dimensión y sus indicadores de logro indicando su acuerdo o desacuerdo, justificando su decisión.

DIMENSIÓN	Pertinencia		Validez de Contenido de los niveles de logro								Justificación
			NL 4		NL 3		NL 2		NL 1		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											

Mediante la pauta de cotejo⁷, evalúe la calidad técnica de las dimensiones y descriptores de los niveles de desempeño

(7) Adaptada de HIMMEL, E., OLIVARES M.A. ZABALZA J. (1999) Hacia una Evaluación Educativa. Aprender para evaluar y evaluar para aprender. Volumen I. conceptos actuales sobre la evaluación del aprendizaje escolar. Ed. MINEDUC-Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago)

o	Características deseables	Sí	No	Justificación
1	Las dimensiones son suficientes y necesarios para juzgar el desempeño de todos los estudiantes con respecto los aprendizajes esperados seleccionados.			
2	Los niveles considerados representan el rango completo de conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen los aprendizajes esperados del proceso de enseñanza aprendizaje.			
3	Las expectativas sobre el desempeño de los estudiantes son claras. Los niveles de desempeño se encuentran redactados en un lenguaje comprensible para todos los estudiantes,			
4	Se ha considerado al menos un nivel sobre el desempeño mínimo esperado, para ejemplificar los desempeños superiores.			
5	En la definición de los niveles de desempeño se evita la omisión o existencia de niveles implícitos, que dejan a la audiencia el grado o tipo de desempeño que existe entre los niveles explícitos.			
6	Las dimensiones y niveles de desempeño se encuentran formulados para permitir la retroalimentación continua y no sólo una calificación de desempeño aislada.			
7	Los rasgos definidos son claros considerando en forma específica desde el nivel que señala el "menor" desarrollo hasta el que involucra el "mayor" desarrollo.			
8	Los niveles de desempeño se encuentran en todas las dimensiones.			
9	En los niveles inferiores no se utilizan sólo términos negativos. Por ejemplo "no domina la ortografía", "no tiene ninguna habilidad para la expresión oral", "no sabe utilizar el color", etc.			
10	Se utilizan categorías absolutas y no relativas al nivel máximo de desempeño encontrado en el grupo.			
11	En la formulación de los niveles de desempeño se evitan expresiones ambiguas o difíciles de definir tales como "actitud positiva", "estilo elegante", "calidad emergente", etc.			
12	En la formulación de los niveles de desempeño se distingue claramente entre los niveles intermedios y los niveles que aún requieren reforzamiento, evitando expresiones como "promedio", "sobre el promedio", "regular", etc.			



5.9 Calidad de las evaluaciones

Se estima muchas veces que la validez y fiabilidad poseen las características de estar o no estar, sin embargo, es necesario aclarar que éstas se presentan en diferentes grados (Prieto & Delgado, 2010).

5.9.1 Validez

La definición más clásica proviene de Anastasi (1998) "validez es lo que la prueba mide y qué tan bien lo hace". Ej. Que un Test de Inteligencia mida inteligencia y no memoria.

Preguntas sugeridas respecto a la validez de una evaluación.

1. ¿Se evalúa lo que se espera que los estudiantes aprendan o sepan desempeñarse? **Validez de constructo.**

Factores que afectan la validez de constructo:

- Diseño de la evaluación.
- Definición de indicadores de logro.
- Redacción de instrucciones.
- Caracterización del desempeño.

2. ¿Corresponde lo que se evalúa a las actividades realizadas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje? **Validez Instruccional.**

- Factores que afectan la validez instruccional.
- Considerar la perspectiva del estudiante.
- Planificación de la evaluación.
- Explicitar los propósitos de la evaluación anticipadamente.

3. ¿Las consecuencias que tiene la evaluación son coherentes con el propósito de la misma? **Validez consecuencial.**

Factores que afectan la validez consecuencial.

- Definir propósitos.
- Identificación de la evidencia.
- Uso de la evidencia.

5.9.2 Confiabilidad de la evaluación

Medida en que se puede tener confianza en la precisión de las informaciones que sirven de fundamento para emitir un juicio sobre los aprendizajes logrados.

Ejemplificando desde la experiencia, este concepto asume que, si ocupamos un instrumento para estimar el valor de un objeto, balanza para pesar fruta, y si las distintas mediciones realizadas en similares condiciones varían, entonces se considera que aquellas mediciones son inestables, inconsistentes y, por tanto, poco fiables (Prieto & Delgado, 2010).

Factores que afectan la confiabilidad de una evaluación:

- Limitación por la muestra de desempeños seleccionados.
- Insuficiencia de la cantidad.
- Procedimientos con falta de claridad.
- Imprecisión de criterios.



5.9.3 Factores que afectan la validez y la confiabilidad de un proceso evaluativo

Etapas	Factores
1. Diseño y construcción	<ul style="list-style-type: none"> • Poco manejo de la disciplina. • Mal planteamiento de objetivos o situaciones de evaluación. • Mala ordenación de las situaciones de evaluación o preguntas. • Poca claridad de las instrucciones. • Reactivos, ítems o preguntas mal planteados • Poca coherencia con la metodología empleada para el logro del resultado de aprendizaje planificado. • Poca coherencia en la forma de ponderar los reactivos, ítems o preguntas. • Poca representatividad de los aspectos evaluados respecto del dominio. • Poca coherencia con los criterios a evaluar. • Formato de procedimiento de evaluación poco adecuado a los objetivos o al tipo de estudiantes que se quiere evaluar. • Falta de claridad respecto de los criterios de evaluación por parte del profesor.
2. Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Poca claridad de las instrucciones. • Nivel de ansiedad de los estudiantes. • Poca o ninguna claridad en los estudiantes. • Nivel de ansiedad de los estudiantes. • Poca o ninguna claridad en los estudiantes. respecto de los criterios con que se va a evaluar. • Desconocimiento de parte de los estudiantes del tipo de procedimiento a aplicarse. • Dificultades provenientes del contexto: mala infraestructura, falta de material, tiempo, otros. • Horas inadecuadas de aplicación. • Formatos aplicados distintos a los propuestos. • Aplicación por parte de personas desconocidas para los estudiantes.
3. Corrección	<ul style="list-style-type: none"> • No uso de pauta de corrección. • Falta de criterios de evaluación claramente establecidos. • Corrección en horas o ambientes inadecuados. • Cansancio. • Efecto halo. • Prejuicios del profesor/a. • Variados profesores que corrigen
4. Transformación a calificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Poca coherencia de la escala a usar con el o los aprendizajes esperados a evaluar. • Poca claridad respecto de criterios de aprobación del procedimiento en conjunto. • Desconocimiento, ya sea general o particular, de resoluciones, instructivos o reglamentos asociados.

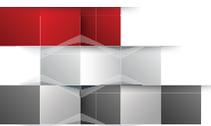


6 Anexos

6.1 ANEXO 1: INICIO DEL PROCESO SENA SMESTRAL

Las actas deben llenarse de acuerdo a la información referida en Instructivo de Vicerrectoría Académica N° 03/2017 Plan de Trabajo y Guía Procedimental SENA.

ACTA DE REUNIÓN			
Acta N° xx			
HITO			
Asistentes			
Fecha de reunión	Hora inicio	Hora término	
ACTIVIDADES			
(Copiar actividades asociados al hito correspondiente)			
1.			
2.			
3.			
4.			
N°	Temas tratados sobre la actividad		Acuerdos
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
EVIDENCIAS ELABORADAS		(Nombrar las evidencias que se elaboraron).	
Fecha próxima reunión			
Acta realizada por			



6.2 ACTA N° 2: APLICACIÓN EVALUACIÓN CORPORATIVA

IDENTIFICACIÓN			
ASIGNATURA			
CARRERA			
FACULTAD			
SEDE			
DOCENTE			
FECHA		Hora inicio	Hora término
DATOS DE APLICACIÓN			
Estudiantes inscritos	Estudiantes que rinden evaluación	Tarjetones para lectura	
OBSERVACIONES POR PREGUNTA			
1		26	
2		27	
3		28	
4		29	
5		30	
6		31	
7		32	
8		33	
9		34	
10		35	
11		36	
12		37	
13		38	
14		39	
15		40	
16		41	
17		42	
18		43	
19		44	
20		45	
21		46	
22		47	
23		48	
24		49	
25		50	
OBSERVACIONES GENERALES			

FIRMA DOCENTE APLICADOR



6.3 ANEXO N°3: ENCUESTA DOCENTES PROCESO SENA

Docente					
Asignatura					
Carrera					
Sede					
Rol en el proceso	Diseño	Elaboración	Validación	Aplicación	Otro

Estimado/a Docente a continuación se realizarán algunas breves preguntas para evaluar tu percepción sobre las **Evaluaciones Corporativas (SENA)** en las asignaturas respectivas. Por tal motivo, esperamos que nos entregues tu opinión marcando 1,2,3,4 según estimes conveniente. Esta información nos ayudará a nuestra mejora continua.

ESCALA	Descripción
1	En total desacuerdo, deficiente, escaso o casi inexistente.
2	Medianamente de acuerdo, regular, poco o algo.
3	De acuerdo, bueno, bastante o preferentemente.
4	Totalmente de acuerdo, excelente, sobresaliente o siempre.

N°	INDICADOR	INDICADOR	NIVEL			
			1	2	3	4
1	DIFUSIÓN	Conozco los objetivos de las evaluaciones corporativas				
2		Explicé oportunamente qué, cuándo y cómo serían evaluados mis estudiantes.				
3		Entregué los resultados de la evaluación en el tiempo reglamentario.				
4	IMPLEMENTACIÓN	Orienté a mis estudiantes respecto a cómo desarrollar la evaluación.				
5		El tiempo para realizar la evaluación fue suficiente.				
6		Entregué todo el material necesario para la realización de la evaluación.				
7	CALIDAD	La forma de evaluar permitió a mis estudiantes conocer sus logros y lo que les falta por lograr				
8		La evaluación fue coherente a la forma en que realicé mis clases.				
9		Analicé los resultados obtenidos para comprender los logros alcanzados.				
10	SATISFACCIÓN	Lo evaluado correspondió a lo trabajado al momento de la evaluación.				
11		La evaluación me permitió obtener información de calidad para mejorar mi práctica docente.				
12		Considero que los resultados de la evaluación se ajustan a mi desempeño docente.				
Porcentaje de satisfacción (puntaje total dividido por 48)						

Por su sinceridad y colaboración, muchas gracias.

6.4 ANEXO N° 4: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTES PROCESO SENA

Estimado/a estudiante a continuación se realizarán algunas breves preguntas para evaluar tu opinión sobre las **Evaluaciones Corporativas** (SENA) en las asignaturas respectivas. Por tal motivo, esperamos que nos entregues tu opinión marcando 1,2,3,4 según estimes conveniente. Esta información será anónima, pero nos ayudará a nuestra mejora continua.

Asignatura
Carrera
Sede

Nivel de satisfacción	Descripción
1	En total desacuerdo, deficiente, escaso o casi inexistente.
2	Medianamente de acuerdo, regular, poco o algo.
3	De acuerdo, bueno, bastante o preferentemente.
4	Totalmente de acuerdo, excelente, sobresaliente o siempre.

N°	INDICADOR	INDICADOR	NIVEL			
			1	2	3	4
1	DIFUSIÓN	Conocí oportunamente objetivos de las evaluaciones corporativas				
2		Me explicaron previamente qué, cuándo y cómo se evaluarían mis aprendizajes.				
3		Recibí en el tiempo reglamentario los resultados de evaluación realizada.				
4	IMPLEMENTACIÓN	Recibí orientaciones claras para desarrollar la evaluación				
5		El tiempo para realizar la evaluación fue suficiente.				
6		Me entregaron todo el material necesario para realizar la evaluación.				
7	CALIDAD	Conocí mis logros y lo que me falta por lograr.				
8		La evaluación fue coherente con la forma en qué se enseñó.				
9		El docente analizó los resultados obtenidos para comprender los logros alcanzados				
10	SATISFACCIÓN	Lo evaluado correspondió a lo trabajado al momento de la evaluación.				
11		La evaluación me permitió demostrar mis aprendizajes.				
12		Considero que el resultado de la evaluación se ajusta a mi desempeño.				
Porcentaje de satisfacción (puntaje total dividido por 48)						

Por su sinceridad y colaboración, muchas gracias.



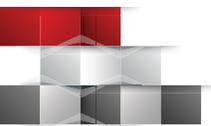
6.5 ANEXO N°5: ENCUESTA DE EVALUACIÓN COORDINADOR SENA

Estimado/a Director de Carrera, a continuación, se plantean breves preguntas para conocer su opinión en el **Proceso de Evaluación Corporativa SENA**. Por tal motivo, esperamos que nos entregues su opinión marcando 1, 2, 3, 4, según estime pertinente. Esta información ayudará a nuestra mejora continua.

Nivel de satisfacción	Descripción
1	En total desacuerdo, deficiente, escaso o casi inexistente.
2	Medianamente de acuerdo, regular, poco o algo.
3	De acuerdo, bueno, bastante o preferentemente.
4	Totalmente de acuerdo, excelente, sobresaliente o siempre.

N°	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL			
			1	2	3	4
1	DIFUSIÓN	Colaboré en la difusión de los objetivos de las evaluaciones corporativas.				
2		Difundí oportunamente qué, cuándo y cómo se evaluarían los aprendizajes de mis estudiantes.				
3		Colaboré activamente en el proceso de lectura y difusión de resultados.				
4	IMPLEMENTACIÓN	Las actividades de cada etapa se desarrollaron de acuerdo a lo planificado.				
5		Los equipos técnicos de la VRA y de la DA acompañaron el proceso de la SENA.				
6		Apoyé el trabajo entre todos los docentes durante las etapas de inicio, desarrollo y cierre del proceso.				
7	CALIDAD	La forma de evaluar permitió a los estudiantes conocer sus logros y lo que les falta por lograr				
8		La evaluación Corporativa realizada fue un reflejo de la implementación curricular de cada sede				
9		Se generó un espacio propositivo para que los docentes generen ideas innovadoras para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.				
10	SATISFACCIÓN	La Evaluación Corporativa es un mecanismo para mejorar los resultados de aprendizaje.				
11		La evaluación me permitió obtener información de calidad para acompañar la gestión docente.				
12		Considero que los resultados de la evaluación se ajustan al desempeño del equipo de gestión de la carrera				
Porcentaje de satisfacción (puntaje total dividido por 48)						

Por su sinceridad y colaboración, muchas gracias.



6.6 ANEXO N°6: FORMATO DE ACTA FINAL EVALUACIÓN CORPORATIVA

Las actas deben llenarse de acuerdo a la información referida en Instructivo de Vicerrectoría Académica N° 03/2017 Plan de Trabajo y Guía Procedimental SENA

ACTA DE REUNIÓN FINAL			
Acta N° xx			
HITO Retroalimentación			
Asistentes			
Fecha de reunión	Hora inicio	Hora término	
ACTIVIDADES			
(Copiar actividades asociados al hito correspondiente)			
1.			
2.			
3.			
4.			
N°	Temas tratados sobre la actividad		Acuerdos
I.			
II.			
III.			
IV.			
V.			
VI.			
EVIDENCIAS ELABORADAS		(Nombrar las evidencias que se elaboraron).	
Fecha próxima reunión			
Acta realizada por			

RESULTADOS: (copiar cuadro comparativo de resultados por aprobado/reprobado y cuadro de logro por unidad desde el archivo Excel recibido con resultados)

--

ANÁLISIS DE RESULTADOS ACADÉMICOS: (brechas locales y corporativas)

1.	Factores que incidieron positivamente:
2.	Factores que incidieron negativamente:



ANÁLISIS DE RESULTADOS ACTORES CLAVE (Encuestas de satisfacción)

ACTOR	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN	INDICADORES RELEVANTES A CONSIDERAR
• Estudiantes.		
• Docentes.		
• Directivos.		

Acciones remediales o de reforzamiento realizadas (o por realizar): (se refiere a las acciones realizadas para mejorar los resultados de aprendizaje de los actuales estudiantes de la asignatura)

ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO

PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO CONTINUO

<ul style="list-style-type: none"> • Curriculares. • Metodológicos. • Otro

PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO COORDINACIÓN DEL PROCESO SENA:

Empty space for proposals

