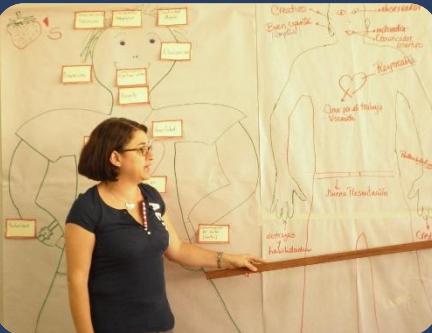


Las actividades de comprobación



Evaluación de los aprendizajes

Es el proceso mediante el cual docentes y estudiantes **reúnen evidencias de los aprendizajes** adquiridos durante el desarrollo de las Unidades de Aprendizaje, para sustentar un juicio sobre cómo y qué tanto se han cumplido las capacidades del aprendizaje establecidas en los diseños curriculares.

Las actividades de comprobación

Se plantean en el diseño de los productos curriculares.

En la descripción curricular, al final de cada UA se estable:

- El nombre de la AC.
- El momento de la aplicación de la AC.
 - La duración de la AC.

Las actividades de comprobación

Unidad de aprendizaje N.º 2

Implementación y seguimiento de planes de desarrollo del talento humano

Capacidades Procedimentales <i>Procedimientos motrices y cognoscitivos</i>	Saberes <i>Conceptos, principios, hechos y teorías</i>	Capacidades Actitudinales ²	
		Del Ser <i>Autonomía y responsabilidad</i>	Del Convivir <i>Interacción profesional, cultural y social</i>
Actividad de comprobación: Diseño de un plan de desarrollo del talento humano. Esta actividad es requisito para lograr el módulo. Se debe aplicar una vez que se hayan desarrollado las capacidades por evaluar, de conformidad con el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes por Competencias en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional y Certificación del Instituto Nacional de Aprendizaje. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). La duración de la actividad de comprobación es de 15 horas y 3 horas para la revisión y retroalimentación de esta. Las personas estudiantes cuentan con 1 oportunidad de evaluación.	18		
<u>Total de horas:</u>			60

Las actividades de comprobación

En el apartado de la evaluación de resultados se establece:

La descripción general de lo que deben realizar las personas estudiantes.

El listado de indicadores enfocados a la evaluación por desempeño, por producto o de conocimiento.

Las actividades de comprobación

Actividad de comprobación N.º 1



Instituto Nacional de Aprendizaje

Nombre de la actividad de comprobación: **Diseño de un plan de desarrollo del talento humano.**

Tiempo estimado: 15 horas

Posibilidades de evaluación: 1

Descripción general:

Esta actividad de comprobación tiene como objetivo evaluar el logro de las capacidades correspondientes a la Unidad de Aprendizaje N.º 1 y N.º 2. Por consiguiente, su aplicación debe realizarse una vez que dichas capacidades hayan sido desarrolladas en el aula, en concordancia con el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes por Competencias de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional y Certificación del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Las personas estudiantes mediante...

La persona docente proporcionará las pautas específicas, técnicas y procedimentales pertinentes, en consonancia con los indicadores que se detallan más adelante, y determinará si la actividad de comprobación se realizará de forma grupal o individual. Asimismo, podrá incorporar indicadores adicionales, según lo estime necesario y de conformidad con la Guía para el diseño de actividades evaluativas de proceso y resultados. En todo momento, se deberán considerar los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).

La duración de la actividad de comprobación es de 15 horas y 3 horas para la revisión y retroalimentación de esta. Las personas estudiantes cuentan con 1 oportunidad de evaluación.

Las actividades de comprobación

Indicadores
Por producto:
El informe técnico elaborado contiene:
<ol style="list-style-type: none">1. el análisis de los hallazgos de la evaluación del desempeño, según los requerimientos organizacionales.2. la clasificación de los hallazgos, según los criterios técnicos del proceso de desarrollo del talento humano.3. los objetivos del plan desarrollo del talento humano con base en el diagnóstico de necesidades y los hallazgos del proceso de la evaluación del desempeño.4. el diseño del plan de desarrollo del talento humano acorde con los hallazgos y prioridades organizacionales.5. la planificación de las acciones específicas, según el diseño del plan de desarrollo del talento humano.6. la propuesta de la estrategia de seguimiento y control del plan de desarrollo del talento humano, según las políticas establecidas por la organización.
Actitudinales:
<ol style="list-style-type: none">7. Entrega el informe técnico del plan de desarrollo del talento humano en el tiempo establecido.8. Sigue todas las pautas establecidas para la elaboración del informe técnico solicitado.9. Demuestra profesionalismo en el diseño del plan de desarrollo del talento humano.10. Demuestra compromiso en la elaboración del plan de desarrollo del talento humano.

Evaluación por desempeño



- Evalúa el saber-hacer (desempeño) de las personas estudiantes a través de la creación de productos o la realización de tareas complejas.
- Incluye la evaluación del conocimiento aplicado en contextos prácticos.

Evaluación por producto

- Valora los resultados tangibles de un proceso de aprendizaje, como un cartel, ensayo, proyecto o maqueta.
- Evalúa los conocimientos aplicados en el producto solicitado.



Evaluación de conocimiento



Evalúa el grado en que las personas estudiantes han adquirido y asimilado los saberes.



Evidencias de desempeño



Demostración del saber hacer mediante la aplicación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño en situaciones cotidianas o nuevas.

Ejemplos de evidencias de desempeño

Exposiciones orales

Prácticas de laboratorio o taller

Ejecución de actividades curriculares

Reparación de motores eléctricos

Evidencias de producto

Es un resultado tangible de la actividad realizada, mediante la aplicación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores inmersos en la obtención de un producto.



Ejemplos de evidencias de producto

Programa educativo

Planeamiento didáctico

Esquema de ideas

Portafolio de evidencias

Evidencias de conocimiento



Demostración del saber necesario para el desempeño. Esto incluye el conocimiento de hechos y procesos, la comprensión de los principios y teorías.

Ejemplos de evidencias de conocimiento

La teoría de la comunicación

El concepto de planeación estratégica

La ley de derechos de autor

Los enfoques curriculares

Evidencias de actitud

Son las actitudes, valores y normas que una persona demuestra durante su desempeño.



Estas evidencias no se evalúan de forma aislada, se observan a través del desarrollo de las actividades planteadas.

Ejemplos de evidencias de Actitudinales

Trabajo colaborativo y cooperativo

Comunicación asertiva, tolerancia...

Compromiso, respeto, orden...

Autonomía, autorregulación...

Los indicadores para la evaluación

Es un dato, rasgo observable o característica específica que, al ser confrontado con un resultado esperado de aprendizaje, se considera como evidencia significativa en una evaluación.

Ejemplo:

Redacta las capacidades procedimentales de acuerdo con la estructura establecida por el INA

Características de los indicadores

Válido

Observa de forma concreta un comportamiento en toda su dimensión.

Confiable

Observable a lo largo del tiempo, inclusive por diferentes personas evaluadoras.

Preciso

Debe ser claro, simple y concreto, para tener plena certeza de lo que se espera y que no se preste a interpretaciones.

Tipo y estructura de los indicadores

De desempeño: evalúa la ejecución práctica o real de un resultado esperado de aprendizaje, el saber-hacer. Su estructura de redacción es:

Verbo + Objeto + Condición

Ejemplo:

Utiliza el extintor, según el tipo de fuego.



Tipo y estructura de los indicadores

De producto: evalúan las características de calidad de un producto final. Su estructura de redacción es:

Objeto + Verbo en participio pasado + Condición

Ejemplo:

El esquema elaborado incluye los tipos de fuego.



Tipo y estructura de los indicadores

De conocimiento: evalúan los principios, hechos, procedimientos, normas, entre otros, que se deben evidenciar para lograr un resultado esperado de aprendizaje. Su estructura de redacción es:

Verbo + Objeto + Condición

Ejemplo:

Explica los tipos de extintores, según la NFPA.

Verbo

Objeto

Condición

Tipo y estructura de los indicadores

De actitud: evalúan las actitudes que debe evidenciar una persona en su desempeño para lograr resultados vinculados con el ser y el convivir. Su estructura de redacción es:

Verbo + Objeto + Condición

Ejemplo:

Colabora en las actividades del equipo de trabajo.



Recomendaciones para las AC

- En la evaluación por desempeño, por producto y de conocimiento se pueden recopilar evidencias de:
 - Conocimiento y actitud.
 - Conocimiento, producto y actitud.
 - Conocimiento, desempeño y actitud.
 - Conocimiento, desempeño, producto y actitud.

Recomendaciones para las AC

- Los indicadores deben ordenarse en la secuencia lógica en que se desarrolla la actividad solicitada.
- Cada indicador debe tener una sola conducta observable.
- Cada indicador debe evaluar un solo objeto o contenido.
- Evitar el uso de palabras ambiguas (adecuado, correcto, óptimo...).

Recomendaciones para las AC

- En la condición evite utilizar: ...de acuerdo con o según la técnica didáctica..., lo visto en clase, lo indicado por la persona docente, el procedimiento (*¿Cuál?*), entre otras.