

# EVALUACIÓN

La evaluación es el proceso por el cual se determina el nivel de consecución de los objetivos inicialmente expuestos.

La evaluación de la actividad puede tener cuatro niveles: evaluación de la satisfacción, evaluación del aprendizaje, evaluación de la transferencia del aprendizaje a la práctica profesional y evaluación del impacto que la formación tiene en el entorno organizativo y social.

Estos cuatro niveles son secuencias o eslabones en una cadena causal; es decir, si queremos conseguir cambios en la organización a través de acciones formativas, previamente tendrá que conseguirse un cambio de conducta en los destinatarios de esas acciones y, para que esto ocurra, debió producirse aprendizaje en profesionales motivados y predispuestos a recibir formación.

Debe describir los métodos de evaluación que van a emplearse en la actividad (respecto a participantes, docentes, actividades, organización, proceso, etc.), así como el medio o sistema empleado y los requerimientos exigidos para la obtención de los créditos. Es necesaria la coherencia con el resto de elementos del diseño formativo. La propuesta de evaluación, en su conjunto, debe ser coherente con la actividad formativa, adaptando los procedimientos e instrumentos/pruebas a los objetivos que se pretenden conseguir, a la modalidad, tipo de formación y destinatarios.

Siempre que aluda a alguna forma de evaluación, **deberá aportar los modelos o ejercicios que vaya a utilizar.**

Es **obligatoria** la existencia de una **evaluación de la satisfacción de los asistentes** y, para que sea considerada en la valoración de la actividad, se requiere que incluya la evaluación de la organización, de la metodología, del personal docente y de la utilidad o aplicabilidad de los conocimientos o competencias adquiridos al puesto de trabajo.

**La evaluación docente** (de aprendizaje) trata de medir si se consiguieron los objetivos específicos de aprendizaje.

Para evaluar objetivos de conocimiento las pruebas pueden ser de preguntas tipo test, preguntas cortas, etc. Para que sean consideradas en la valoración de calidad, el número de preguntas ha de ser adecuado a la duración de la actividad y exigir una nota de superación.

Para las **pruebas tipo test**, si la duración **de la actividad está entre 2 y 5 horas lectivas**, el **mínimo será de 10 preguntas**. Si su duración es mayor, se añadirá un **mínimo de 1 pregunta por hora lectiva adicional**. Las preguntas deberán tener por lo menos 4 alternativas de respuesta. No se valoran las preguntas en las que la opción de respuesta es verdadero/falso. El porcentaje de aciertos exigido será igual o superior al 70 %.

Para evaluar objetivos de habilidades o de integración de competencias, las pruebas pueden ser variadas, desde la realización de un procedimiento, un trabajo práctico, hasta la actuación en situación simulada. Para que sean consideradas en la valoración de la calidad, se requiere que se aporte el supuesto o caso propuesto junto con la rúbrica o modelo de evaluación con los ítems que se quieren valorar en cada alumno y que se establezca un requisito de superación o se asegure un informe de respuestas individual o grupal.

## **Evaluación de la transferencia o impacto.**

Cuando se exponga **la evaluación de transferencia del aprendizaje** al puesto de trabajo debe detallarse quién la realiza (la organización donde trabaja el alumno o la entidad proveedora de la formación), qué se va a medir (criterio de medida) y el procedimiento establecido para llevar a cabo la medición. En este sentido, el procedimiento debe permitir obtener información válida y fiable sobre la aplicación en el puesto de trabajo, y como mínimo debe incluir la información sobre cómo y cuándo se hace la medición (el resto de variables, quién o quién la hace, frecuencia de la medición, etc. son solo deseables).

Las encuestas de satisfacción o de percepción subjetiva del propio alumnado no se consideran. Las autoevaluaciones no son suficientes. Se requieren métodos que permitan analizar y registrar conductas observables de los alumnos en el puesto de trabajo. También sirven como evaluación de transferencia la realización de trabajos de investigación u otros productos finales realizados a consecuencia de la

formación.

En la evaluación **de impacto** deberá detallar en la solicitud los indicadores seleccionados que permitan comprobar de manera objetiva el cambio producido, el procedimiento y los estándares, tanto de manera previa como posterior a la actividad.

Es necesario que se describa detalladamente el procedimiento para la evaluación del impacto (como mínimo debe indicarse cómo se hace y cuándo se hace) así como la herramienta que va a emplearse, criterios de medida, indicador inicial de partida e indicadores finales, que proporcionarán información sobre los cambios producidos en los contextos profesionales, asistenciales y organizativos derivados del desarrollo de la actividad.

**También se le da un valor importante; la media de las calificaciones de los evaluadores en este punto se multiplica por el factor de ponderación 1,5**