EVALUACIÓN DEL LOGRO DEL PERFIL DE EGRESO[1]

Gabriela Cortés C.
Unidad de Currículum

I. Introducción

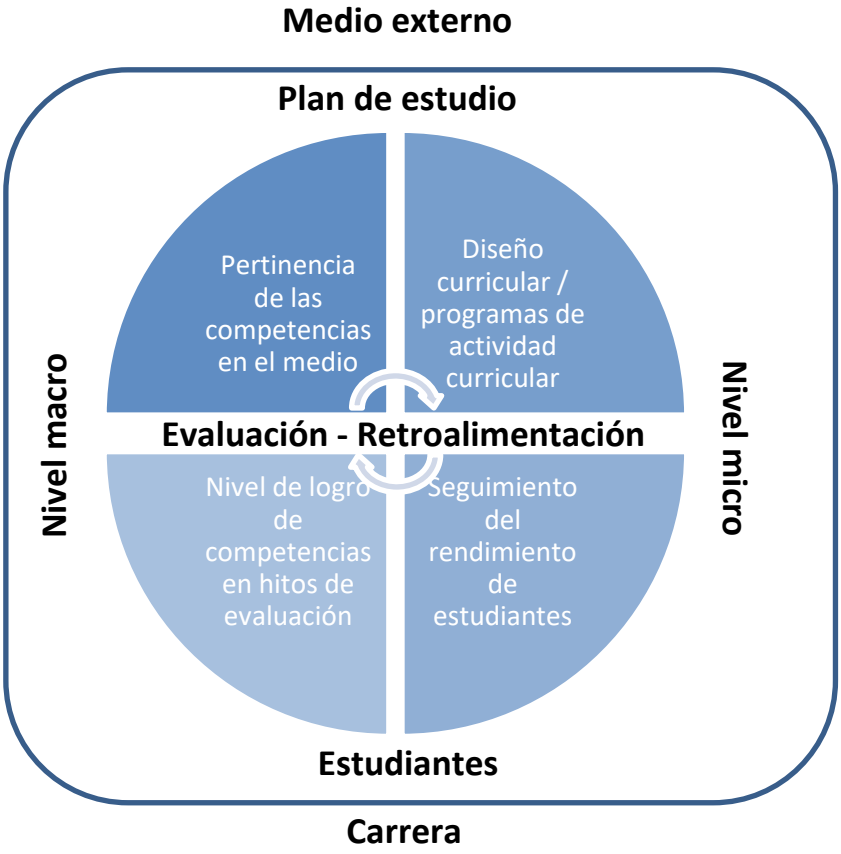
El Perfil de Egreso se describe como el desempeño esperado de un egresado o titulado, certificado por la institución en término de las habilitaciones logradas en los procesos formativos, representando el compromiso social de la institución con el logro de las competencias adquiridas en el curso de un itinerario formativo o en un plan de formación (Hawes, 2010). En consecuencia, el perfil de egreso es una declaración de intención fundamentada que hacen las Instituciones de Educación Superior (IES) a la sociedad, similar a un proyecto a lograr, el que se concreta cuando se plasma en cada uno de sus egresados.

Para que el perfil de egreso pueda plasmarse en un proceso formativo idóneo y coherente, éste debe expresar *en "forma precisa, completa y explícita"* las competencias que establece en su declaración formal. A partir de ello, se debe construir la trayectoria formativa, la que se materializa en un continuo de actividades curriculares estructuradas en forma coherente, progresivas en el tiempo y de complejidad creciente, suficientes para modelar el sello profesional en el o la estudiante. Esta trayectoria formativa se expresa en un plan de estudio y gráficamente en la malla curricular, los cuales debieran estar alineadas con las metodologías empleadas y las estrategias de evaluación, enfocándose en el aprendizaje de los estudiantes o lo que Biggs (2006) denomina alineamiento constructivo.

[1] Agunos de los apartados y párrafos de este documento corresponden a un al Capítulo V del libro CINDA "Propuesta para la evaluación del logro de los perfiles de egreso" [en edición], que han sido modificados. Este capítulo fue redactado por: Gabriela Cortés (UCSC), Claudio Díaz (UdeC), Amaru González (USACh), Patricia Letelier (UBB), Mario Letelier (USACh), Roberto Saelzer(UdeC), Flavio Valassina (UBB). Proyecto CINDA 2016, titulado: Propuesta para la evaluación del logro de perfiles de egreso.

II. Niveles de evaluación del logro del perfil de egreso

La evaluación del logro del perfil de egreso se enmarca en un contexto que va más allá de lo institucional, pues como se mencionó anteriormente, viene a verificar que el compromiso de la carrera es pertinente, coherente, suficiente y evaluable frente a las demandas de la socidad (Valassina et al, 2014). Es por ello que se propone el monitoreo constante del diseño curricular y del logro de los desempeños esperados en los estudiantes de una determinada carrera o programa, con fin en la mejora a través de acciones remediales obtenidas de un proceso de retroalimentación continua.



El proceso continuo de evaluación y retroalimentación se desarrolla en dos ámbitos. "… a nivel micro, se evalúa el logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas [y el diseño curricular de las mismas] y a nivel macro, se realiza un monitoreo del perfil de egreso en las distintas instancias de la carrera; […] en asignatruras claves" (Muñoz, et al. 2016). Esta evaluación también incluye la revisión de la pertinencia que aún poseen las competencias en el medio externo, una vez que los estudiantes están por titularse o graduarse.

a. **Evaluación a nivel micro:** en este nivel la carrera centra sus esfuerzos en el seguimiento de su plan de estudio, sobre todo cuando se trata de revisar el diseño de las actividades curriculares y su alineamiento constructivo, vale decir la relación coherente entre "el método y la evaluación de la enseñanza con actividades de aprendizaje establecidas en los objetivos [resultados de aprendizaje], de manera que todos los aspectos de este sistema están de acuerdo en apoyar el adecuado aprendizaje de los estudiantes" (Biggs,2006:29). Para ello, contar con la matriz de tributación o mapa de competencias es fundamental, pues en este instrumento se determina el entramado de resultados de aprendizaje de las actividades curriculares y su tributación a las competencias del perfil de egreso.
   Las relaciones de coherencia para dar cuenta del alineamiento constructivo son:

   - **Competencias, Niveles de dominio y resultados de aprendizaje:** el escalamiento de una competencia supone su desglose en niveles de dificultad: desde el más básico al inicio de un plan, al más complejo, cuando se está por finalizar el mismo. En este proceso se debe cautelar que los niveles de complejidad en términos cognitivos, procedimientales y actitudinales guarden relación con el nivel que se cursa. Se debe considerar la suficiencia en resultados de aprendizaje para que, progresivamente, se puedan alcanzar los niveles de dominio y, por ende, las competencias.
   - **Resultados de aprendizaje, estrategias metodológicas y estrategias evaluativas:** el alineamiento en el terreno microcurricular, dice relación con que lo que se espera que el estudiante logre con un determinado resultado de aprendizaje cuente con los medios pertinentes para que se logre y se evalúe. Los docentes deben seleccionar la estrategia metodológica idónea para que los estudiantes logren el desempeño esperado. Adicionalmente, los instrumentos de evaluación deben dar cuenta de los criterios de evaluación que permitirán determinar el nivel de logro del desempeño y, por ende, su calificación. Otro aspecto importante es la ponderación de las evaluaciones frente a los desempeños esperados, considerando que desempeños más complejos o integradores puedan tener mayor ponderación que el resto.

Las calificaciones obtenidas desde una evaluación de los aprendizajes alineada con las metas de aprendizaje, proveerán información cuantitativa sobre el logro del perfil de egreso. Esto comprende el seguimiento del desempeño de nuestros estudiantes e indicadores como: retención, aprobación, entre otros, lo que permite además, obtener retroalimentación para plantear mejoras al diseño curricular y lograr mayor fluidez en el logro progresivo de los resultados de aprendizaje que, en su conjunto, permitirán gradualmente alcanzar las competencias del perfil de egreso.

b. **Evaluación a nivel macro:** esta evaluación se centra en las competencias definidas para las carreras o programas, en términos de pertinencia con el medio externo. Para ello, instancias como las prácticas profesionales permiten obtener retroalimentación de lo que es capaz de realizar un estudiante próximo a su titulación o graduación. En este caso, la información puede ser obtenida a partir de diversos instrumentos: entrevistas, pautas de evaluación de desempeño, grupos focales, encuestas, entre otros.

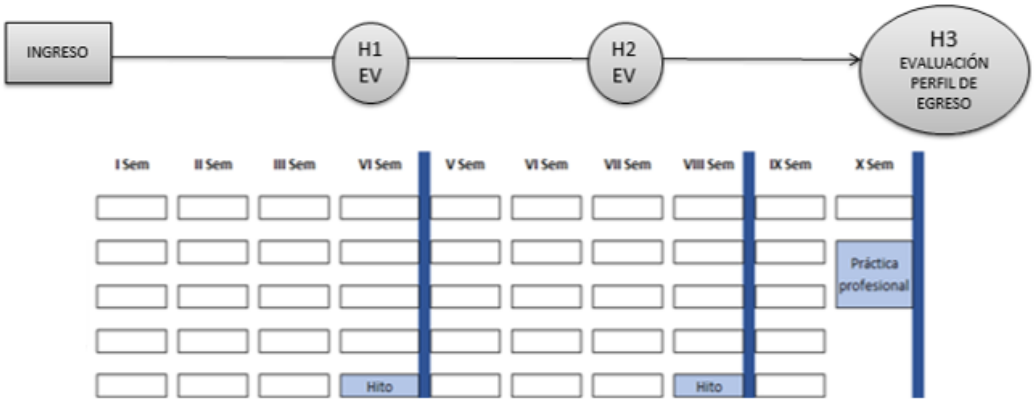
Otro elemento que a nivel macro se está comenzando a implementar en las Universidades chilenas, a partir de los procesos de acreditación, es la incorporación de **hitos evaluativos** en el itinerario formativo, los cuales permiten evaluar los niveles de dominio o perfiles intermedios de un plan de estudio, centrándose en el desempeño de los estudiantes en una situación de evaluación integradora de competencias. A continuación se describirá en qué consiste la implementación de hitos evaluativos, de acuerdo al proyecto CINDA del año 2016, titulado: *Propuesta para la evaluación del logro de perfiles de egreso*, del cual nuestra Universidad formó parte.

III. Procedimiento para evaluar el logro del perfil de egreso a través de hitos de evaluación en el itinerario formativo

El perfil de egreso, una vez definido y validado, establece cuáles serán los aprendizajes de egreso que van a permitir la construcción de un plan de estudio, cuya trayectoria formativa debe garantizar al egresado o titulado -al término de su proceso educativo- la adquisición de los aprendizajes esperados, los que serán medidos a través de evidencias concretas de desempeño.

Es así como la evaluación se concibe como un proceso de mejora que "reconoce la complejidad del objeto a evaluar, por lo que deben considerarse aspectos de carácter cualitativo y cuantitativo, práctico y no meramente especulativo" (Barrón, 2005:107) del desempeño del estudiante y de la manera en que se ha llevado a cabo el proceso formativo. Para ello, este proceso de evaluación puede ser autoevaluativo, coevaluativo y heteroevaluativo, éste último reviste dos formas posibles: una interna, en la que los integrantes de la carrera realizan con autoridad la evaluación; otra externa, donde agentes no integrantes de la institución evalúan bajo esta perspectiva. La opinión de los empleadores contribuye a enriquecer el currículo y a expandir las posibilidades de empleo de los egresados.

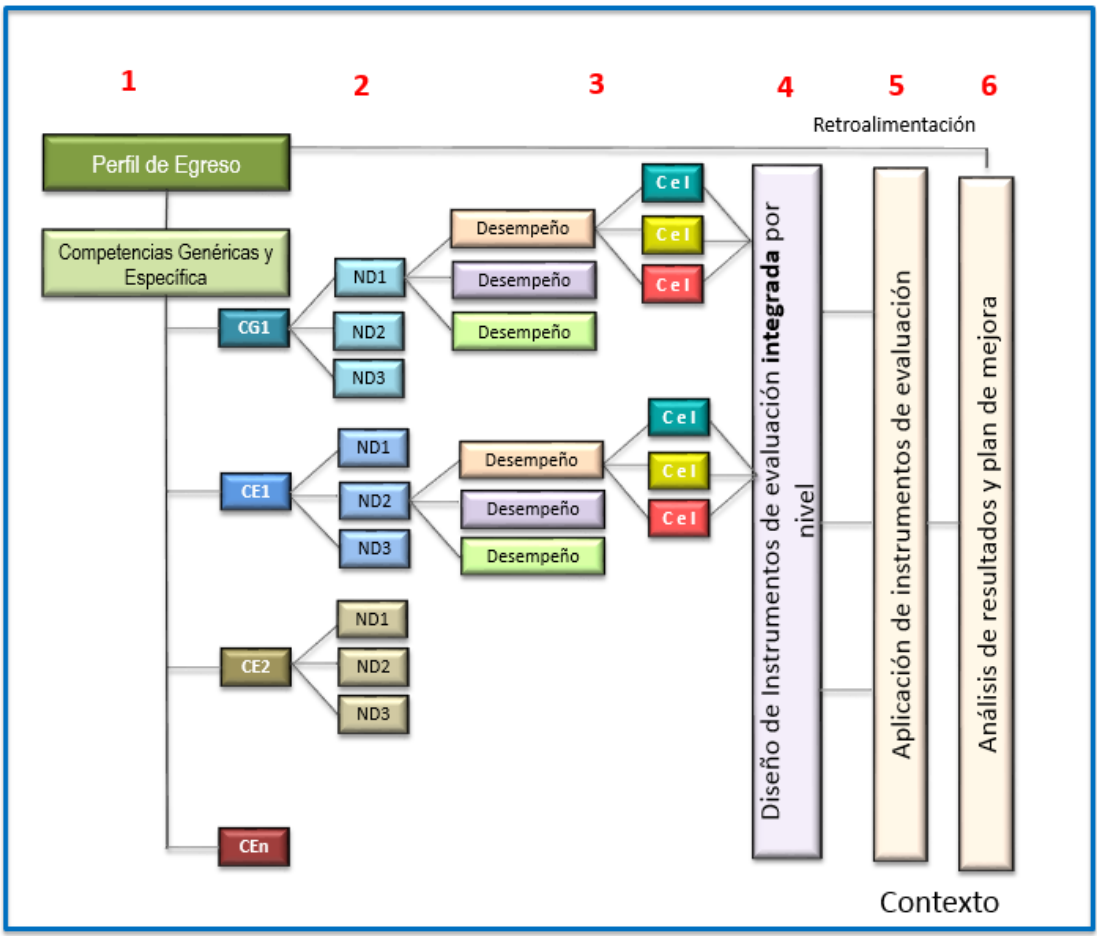
A lo largo del itinerario formativo, se estima puedan identificarse entre dos y tres hitos evaluativos, dependiendo de la duración de la carrera. Estos hitos pueden comenzar con el diagnóstico institucional que cada año se aplica a las nuevas cohortes de ingreso o con el primer hito en una actividad curricular de segundo año, continuando con una en el 8 semestre, para luego terminar con el último hito durante el proceso de titulación, como se muestra en la imagen a continuación.



Para operacionalizar el diseño de estos hitos de evaluación, se presenta el siguiente esquema que propone una secuencia de acciones para levantar un **procedimiento de evaluación** de las competencias definidas en el perfil de egreso de una determinada carrera o programa, el que se desarrolla a partir de los siguientes pasos[2]:

1. Consideración del perfil de egreso y sus competencias declaradas: Competencias Específicas (CE) y Genéricas (CG).
2. Consideración de los Niveles de Dominio (ND) de las competencias.
3. Determinación de los desempeños esperados en términos de criterios e indicadores de logro para la evaluación, los cuales deben ser claros y validados.
4. Diseño de instrumentos de evaluación asociados a los desempeños.
5. Aplicación de instrumentos de evaluación y análisis para retroalimentar el logro de los aprendizajes en los estudiantes y el perfil de egreso.

[2] Anexo 1. Matrices para trabajar en el diseño del hito evaluativo.



A continuación se detalla cada uno de los pasos:

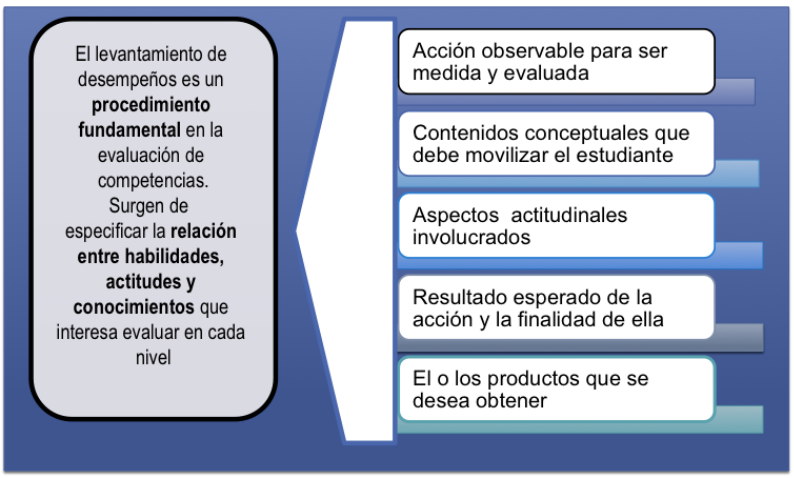
Paso 1 y 2: los que dicen relación con la consideración tanto de competencias como de niveles de dominio, instancia donde se revisa la matriz de tributación o mapeo de competencias y cómo se han de desarrollar cada una de estas competencias a lo largo del itinerario formativo.

Paso 3: en esta etapa se deben determinar los desempeños por cada nivel de dominio de competencia, para poder así evidenciar la adquisición o desarrollo de los mismos en los estudiantes. Se entenderá por desempeño, la aplicación de los conocimientos, actitudes, hábitos y habilidades en el ámbito práctico, que lo llevan a obtener un determinado resultado. En definitiva, los desempeños son acciones que se desencadenan al enfrentar un problema, es un actuar consciente que se expresa en una acción que es posible de observar y al ser observada es posible de medir y evaluar (Peña, 2002).

Entonces, para el levantamiento de los desempeños se debe identificar:

1. Una acción que sea observable para poder ser medida y evaluada.
2. Los contenidos conceptuales (conocimientos) que debe movilizar el estudiante.

3. Los aspectos actitudinales que deben estar involucrados y debe expresar en su acción el estudiante.
4. El resultado esperado de la acción antes establecida y el para qué de ella.
5. El o los productos que se desea obtener.



Frente a cada desempeño definido se debe identificar el listado de criterios e indicadores para el área cognitiva, procedimental y actitudinal que el estudiante debe alcanzar. Los criterios corresponden al referente de lo que será evaluado en el o la estudiante y los indicadores son descriptores que evidencian los aspectos esenciales de lo que se pretende evaluar. Para su construcción, los indicadores deben cumplir con los siguientes requisitos que se resumen con la sigla: M.A.R.E.A

- **M**edibles: es decir que ofrezcan un rango de medición en el cual, para cierto período, permita concluir si se logró o no el desempeño esperado.
- **A**lcanzables: considerando la posibilidad real que tiene el estudiante de cumplirlos.
- **R**etadores: deben significar un desafío y hacer que los estudiantes apliquen todo su potencial para lograrlos, debiendo existir un equilibrio entre el desafío y lo alcanzable.
- **E**specíficos: deben ser acotados de manera de no inducir a error al estudiante.
- **A**cotados en el tiempo: debe cumplirse dentro del tiempo dado.

A modo de ejemplo, se presenta la siguiente tabla que muestra los niveles de desempeño e indicadores para las competencias “trabajo en equipo” y “liderazgo”:

Tabla 3: Ejemplo de niveles de desempeño e indicadores de logro.

Aprendizaje de egreso o competencia: TRABAJO EN EQUIPO	
Nivel de Desempeño 1 (hito 1)	**Indicadores**
Participa y colabora activamente en las tareas del equipo y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta	Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos
	Participa de forma activa en los espacios de encuentro del equipo compartiendo la información los conocimientos y las experiencias
	Colabora en la definición, organización y distribución de las tareas del grupo
	Se orienta a la consecución de acuerdos y objetivos comunes y se compromete con ellos
	Toma en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva
Nivel de Desempeño 2 (Hito 2)	**Indicadores**
Contribuye en la consolidación y desarrollo del equipo favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión	Acepta y cumple las normas del grupo
	Contribuye al establecimiento y aplicación de los procesos de trabajo del equipo
	Actúa constructivamente para afrontar los conflictos del equipo
	Con su forma de comunicar y relacionarse contribuye a la cohesión del grupo
	Se interesa por la importancia social de la actividad que se desarrolla en el grupo
Nivel de Desempeño 3 (Hito 3) evaluación final de la competencia	**Indicadores**
Dirige grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado	Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo, en la distribución de las tareas y plazos requeridos
	Dirige reuniones con eficacia
	Propone al grupo metas ambiciosas y claramente definidas
	Facilita la gestión positiva de las diferencias, desacuerdos y conflictos que se producen en el equipo
	Fomenta que todos los miembros se comprometan con la gestión y funcionamiento del equipo

Fuente: Villa & Poblete, 2007:244-247.

Tabla 4: Ejemplo de niveles de desempeño e indicadores de logro.

Aprendizaje de egreso o competencia: LIDERAZGO	
Nivel de Desempeño 1 (hito 1)	**Indicadores**
Toma iniciativa que se saben comunicar con convicción y coherencia estimulando a los demás	Comunica sus iniciativas con claridad
	Mantiene coherencia entre lo que dice y lo que hace
	Reparte el trabajo de forma equilibrada, delega
	Estimula a pensar. Promueve la creatividad
	Expresa adecuadamente su reconocimiento por las cosas bien hechas
Nivel de Desempeño 2 (Hito 2)	**Indicadores**
Transmite confianza y mueve a otros a la acción	Transmite con claridad lo que piensa moviendo a los otros a actuar
	Su coherencia atrae a los demás hacia sus planteamientos
	Reparte responsabilidades para motivar a los demás
	Estimula a otros logrando ideas relevantes que mejoran la acción
	Su reconocimiento de las actuaciones mueve a los otros a la acción
Nivel de Desempeño 3 (Hito 3) evaluación final de la competencia	**Indicadores**
Ejerce una influencia en su entorno con el propósito de alcanzar objetivos deseados	Comunica con convicción las decisiones tomadas para lograr los objetivos del grupo
	Es consecuente entre lo que exige a los demás y lo que el mismo hace para lograr los objetivos
	Delega en función de lograr un objetivo propuesto
	Hace que los que están con él piensen en alcanzar objetivos ambiciosos
	Reconoce la contribución de los demás en el logro de los objetivos

Fuente: Villa & Poblete, 2007:315-318.

Paso 4: en esta etapa se deben diseñar los instrumentos de evaluación. Ellos están directamente relacionados con el tipo de aprendizaje que se desea evaluar, sea este cognitivo, procedimiental o actitudinal, y también dice relación con la naturaleza de las carreras. Los instrumentos que se pueden utilizar pueden ser las rúbricas, las escalas numéricas o de apreciación, las pruebas escritas, entre otras, siempre y cuando vayan en coherencia con el aprendizaje a demostrar y con la estrategia evaluativa seleccionada para cada caso. Por lo general, se utilizan tres niveles de desempeño para la evaluación de los aprendizajes:

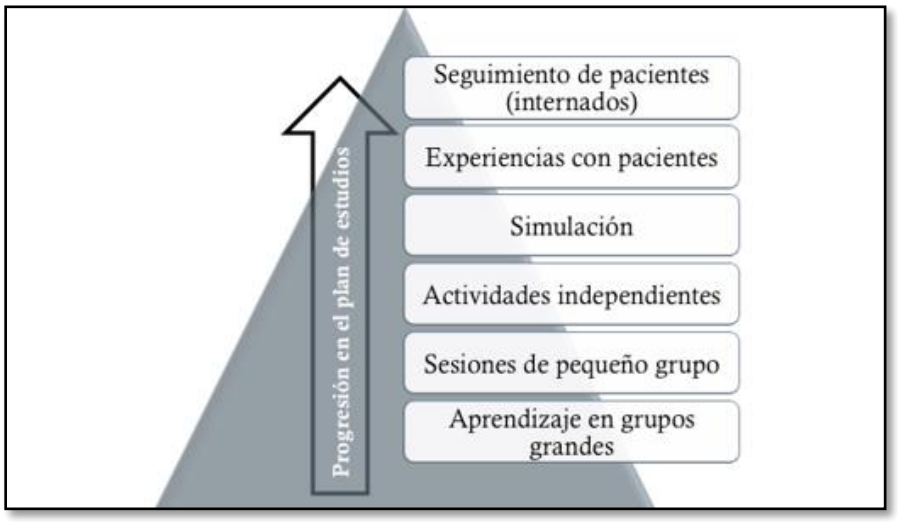
- Nivel 1 o **destacado**: indica un desempeño que sobresale con respecto a lo que se espera, "excede" lo que pide el indicador evaluado.
- Nivel 2 o **competente**: indica un desempeño mínimo o adecuado, en donde el o la estudiante cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente. En definitiva, se trata de un buen desempeño, aunque no es excepcional.
- Nivel 3 o **insatisfactorio**: indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas comprometen su accionar profesional.

A continuación se presentarán ejemplos de lo mencionado. Cabe señalar que en el siguiente apartado se identificarán las distintas estrategias evaluativas e instrumentos sugeridos que permiten al estudiante demostrar el nivel de desempeño esperado:

En las carreras de la salud el 50% aproximadamente del plan de estudios está destinado a actividades **prácticas disciplinares***,* "lo que da cuenta de la necesidad de formar profesionales que

tempranamente se vean enfrentados a situaciones de incertidumbre, ya sea en un ambiente controlado, como es el caso de la **simulación clínica**, o en un ambiente clínico real" (Valassina et al, 2014:146) Esto permite poner a prueba la vocación del estudiante y visibilizar su accionar, a la vez que se evalúa la calidad de su desempeño.

Progresión de estrategias de evaluación en el plan de estudios carreras área de la salud



Fuente: Formación Práctica en la Universidad y su Impacto en el perfil de Egreso CINDA 2015 "La Formación Práctica en Salud pág.148

"En materia de estrategias formativas, las carreras de salud utilizan preferentemente, el **"aprendizaje basado en problemas"**, **"el estudio de casos"** y el **"aprendizaje basado en proyectos",** pues éstas apoyan la construcción de conocimiento interdisciplinario, independiente, el desarrollo de habilidades requeridas para aprender a aprender, el **trabajo en equipo** y la **gestión de proyectos**; todos aprendizajes muy necesarios a la hora de insertarse laboralmente en escenarios complejos" (Valassina et al, 2014: 152).

En el caso de las carreras del área de la Educación articulan su itinerario formativo con un eje llamado comúnmente "práctica progresiva" en donde se utiliza la estrategia evaluativa de la simulación en los primeros años y, en los últimos, la práctica en el centro educacional. Estas estrategias permiten al estudiante desempeñar las funciones propias de un docente: desde la planificación de la secuencia didáctica hasta la implementación de la misma en un contexto controlado o real.

Otras estrategias evaluativas pueden ser: debates, dilemas morales, métodos de casos, rompecabezas, mesas redondas, presentación oral, ensayos, juego de roles, v de Gowin, entre otros.

Paso 5: Una vez definidos los instrumentos de evaluación, estos deben ser implementados. Los resultados obtenidos permiten desarrollar una matriz resumen, donde se pueda evidenciar el nivel de logro que ha alcanzado el estudiante o la cohorte evaluada, para ello es importante que el equipo de académicos responsables de la carrera, puedan acordar previamente la ponderación que va a

tener cada una de las competencias, lo que permitiría entregar información relevante al estudiante en función del avance que va teniendo en su plan de estudio, al aplicar este procedimiento en cada uno de los hitos antes señalados. Es importante que esta información sea conocida y retroalimentada con el estudiante.

Para la evaluación final (Hito 3), si el estudiante no alcanza el nivel de logro mínimo adecuado, la carrera debe proponer un programa de nivelación y reforzamiento, siendo condición necesaria, para que pueda demostar con evidencias, el logro de los aprendizajes que correponden al perfil de egreso declarado por la carrera para la obtención de la habilitación profesional.

Los resultados obtenidos ligados a las otras evaluaciones implementadas (a nivel macro y micro) retroalimentan tanto el desempeño del estudiante, como la confección o diseño del plan de estudio de la carrera, insumo importante para desarrollar procesos de mejora continua.

La evaluación periódica de los perfiles de egreso permite verificar :

- El logro efectivo de las competencias en el estudiante que finaliza su proceso formativo,
- la consistencia del plan de estudios en relación con el perfil de egreso y
- la retroalimentación de dicho perfil para efectuar los ajustes en caso que fuera necesario.

IV. Conclusiones y desafíos

La expectativa de que los graduados demuestren las competencias desarrolladas para el aprendizaje, el trabajo y la vida misma, constituye un desafío importante para las universidades, puesto que el cuerpo docente visualiza el cambio en sus prácticas evaluativas como una de las tareas más polémicas que pueda existir. De hecho, la evaluación de las competencias de egreso de un perfil es un indicador de lo desafiante que esta tarea puede resultar. En particular, las concepciones del cuerpo docente tienen un impacto significativo en su participación informada para evaluar un perfil de egreso, y sólo cuando el docente se involucra de manera profunda en este trabajo, se puede asegurar un compromiso real de los estudiantes en el desarrollo de los aprendizajes de egreso. Poner atención a la evaluación del logro del perfil es un punto crítico, puesto que es realmente la evaluación lo que define el currículum y mueve el comportamiento de profesores y estudiantes frente al compromiso adquirido con la sociedad.

Respecto de la evaluación de competencias, ésta presenta múltiples desafíos, puesto que ellas –las competencias- no pueden ser observadas directamente (pero pueden ser inferidas del desempeño) y, que se desarrollan y perfeccionan a lo largo del proceso de formación (Barrón, 2005; Moreno, 2012). Esto requiere pensar acerca de los tipos de desempeños que permitirán reunir evidencias, en cantidad y calidad suficiente, para hacer juicios razonables acerca del desarrollo progresivo de los aprendizajes de egreso de un estudiante, considerando por lo demás, que ellos sólo podrán ser evaluados según los indicadores de logro que se definan para cada caso (Moreno, 2012). Por otro lado, los temas de evaluación están entre los que más problemas ponen a quienes ejercen la docencia en el ámbito universitario, donde no necesariamente los docentes poseen la formación

especializada requerida en cuestiones evaluativas y, en específico, en la evaluación por competencias (Oriol, 2010).

Por otro lado, la evaluación permite recabar información no sólo del desempeño de los estudiantes, sino de cómo se ha llevado a cabo el diseño curricular de la carrera o programa evaluado. Sobre todo se plasma como herramienta para detectar buenas prácticas en el ámbito educativo y para detectar situaciones de mejora. En sí, la evaluación del currículum posee diversas implicancias, como por ejemplo:

- La evaluación honesta desafía a la práctica.
- La evaluación puede ser abordada por personas internas o externas a una institución.
- Cualquier aspecto de la educación tiene que estar sujeto a la evaluación.
- Una amplia variedad de métodos están disponibles para una diversidad de propósitos.
- La evaluación es clave para una práctica reflexiva asociada a la mejora y el desarrollo profesional.
- La evaluación puede hacerse en cualquier momento durante el desarrollo de un programa.
- La evaluación implica recolectar evidencia desde distintas perspectivas sobre las necesidades de los estudiantes, los recursos disponibles y los métodos de enseñanza y aprendizaje.
- La evaluación conflictua las presunciones y concepciones de los sujetos.
- La evaluación redefine los problemas y las oportunidades.

Por último, cabe enfatizar que los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación del logro del perfil de egreso pueden ser variados. La selección de los mismos depende del contexto interno y externo de cada carrera y disciplina, el cual debe ser atendido y respetado adecuadamente.

Referencias

Barrón, M. (2005). Criterios para la evaluación de competencias en el aula. Una experiencia Mexicana. Perspectiva Educacional, Formación de Profesores (45), 104-121. PUCV, Viña del Mar, Chile.

Biggs, John. (2006). “Calidad del aprendizaje universitario”. Editorial narcea.

CINDA. (2015). Formación práctica en la Universidad y su impacto en el perfil de egreso.

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (s.f). Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño. El estudio de casos como técnica didáctica. Recuperado de http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/casos.PDF

Hawes, G. (2010). Glosario básico para la modernización curricular. Santiago de Chile: Universidad de Chile

Moreno, T. (2012). La evaluación de competencias en educación superior. Sinética (39), 1-20.

Muñoz, M. y Martínez, C. (2016). Seguimiento del logro del perfil de egreso en ingeniería civil infotmática UCSC. Ponencia presentada en el XXIX Congreso Chileno de Educación en Ingeniería: Formación capital humano en ingeniería en el contexto de la sociedad global. Universidad de la Frontera.

Oriol, Albert (2010). El reto de Bolonia: la evaluación de competencias. EDUC MED; (13)3, 123-125.

Peña González, A, M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. http://www.oei.es

Valassina, F.; P.Letelier (coord.) (2014). La formación práctica en salud en La Formación Práctica en la Universidad y su Impacto en el perfil de Egreso. CINDA.

Villa, A. & M. Poblete (2007). Aprendizaje Basado en Competencias: Una Propuesta para la Evaluación de las Competencias Genéricas. Universidad de Deusto.

Anexo 1: Matrices para trabajar en el diseño del hito evaluativo

Matriz 1: Identificación de competencias y matriz de competencias

Semestre	Competencias / A. C.	**CG1**	**CG2**	**CGn**	**CE1**	**CE2**	**CEn**
Primer semestre	Actividad curricular 1						
	Actividad curricular 2						
	Actividad curricular 3						
	Actividad curricular 4						
Segundo semestre	Actividad curricular 5						
	Actividad curricular 6						
	Actividad curricular 7						
	Actividad curricular 8						

Matriz 2: Preguntas orientadoras

N°	**Pregunta**	**Objetivo**	**Respuesta hito 1**	**Respuesta hito 2**	**Respuesta hito 3**
1	¿Cuándo evaluar?	Definir los momentos en que se aplicarán los hitos de evaluación en el plan de estudios.			
2	¿Dónde evaluar?	Definir actividad curricular de evaluación integrada de competencias.			
3	¿Qué evaluar?	Determinar qué es lo que los y las estudiantes serán capaz de hacer una vez alcanzado el hito (Puede o no estar asociado a los resultados de aprendizaje de la actividad curricular)			
4	¿Cómo evaluar?	Mediante qué estrategia los estudiantes demostrarán sus desempeños			
5	¿Qué hacer con los resultados de la evaluación?	Definir medios y técnicas para que los y las estudiantes conozcan sus resultados (retroalimentación). Determinar instancias remediales y de apoyo a los y las estudiantes.			

Matriz 3: Matriz de especificaciones

Instrucción	Identifique por cada uno de los niveles de dominio que desea evaluar los criterios e indicadores que permiten evidenciar el desempeño. Luego de ello, identifique la estrategia evaluativa y el instrumento que contendrá el indicador y su aplicación (auto-hetero-coevaluación), finalmente, asigne el porcentaje de ponderación de cada indicador en la evaluación final.

Criterio	Corresponde al referente de lo que será evaluado en el o la estudiante, que permite demostrar el nivel de dominio de una competencia.
Indicador	Corresponde a un desempeño concreto y observable de un referente que permite alcanzar y demostrar un resultado de aprendizaje, orientando al estudiante en cuanto a qué se espera de él o ella al momento de la evaluación.
Estrategia evaluativa	"…conjunto de métodos [procesos], técnicas [actividades] y recursos [instrumentos] que utiliza el docente para valorar el aprendizaje del alumno..." (Díaz Barriga y Hernández, 2006)[3]
Instrumento de evaluación	Medio por el cual el docente recoge información en relación con el logro de desempeño del estudiante.

Tipo de competencia	**Competencia**	**Nivel de dominio**	**criterio de evaluación** (tantos como sea necesario para verificar el nivel de dominio)	**indicador de evaluación** (tantos como sea necesario para verificar el logro del criterio de evaluación)	**Estrategia evaluativa** (se puede repetir)	**Instrumento**[4] (se puede repetir)
Competencia						

[3] Díaz, F. y G. Hernández (2006), Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida, México, McGraw-Hill.
[4] Considerando los criterios e indicadores de evaluación, luego se construyen los instrumentos de evaluación seleccionados, de acuerdo a la estrategia evaluativa.

Matriz 4: Planificación de la actividad curricular hito de evaluación

Semana	Resultado de aprendizaje	Actividad Hora Directa	Actividad Hora indirecta	Recursos	Evidencia	Evaluación
1						
2						
3						
n						