

Metodología de aprendizaje

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Es un proceso formativo teórico práctico, organizado y estructurado, mediante el cual la Escuela ESAF da respuesta a los requerimientos del sector productivo y social, donde las personas se cualifican para su desempeño competente en funciones productivas, como emprendedor o empleado, integrando el conocimiento, destrezas y actitudes de manera coherente con los perfiles establecidos en los catálogos de cualificaciones, promoviendo valores para la convivencia social y la realización humana

Ejes del Enfoque Pedagógico

- **El constructivismo.**

En el cual el proceso de aprender nos significa cambiar un conocimiento antiguo por uno nuevo, ni sumar un nuevo conocimiento al que ya se posee, en esencia es una transformación del conocimiento, apoyado en la experiencia y en la resolución de problemas, asegurando la construcción de aprendizajes significativos que transforma la obediencia tradicional por una autonomía responsable y el trabajo cooperativo

- **Aprendizaje significativo.**

Tiene las siguientes ventajas ⁽¹⁾ produce retención más duradera de la nueva información, facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, la nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo, es un aprendizaje activo y personal, su significancia depende de los recursos cognitivos del estudiante.

- **Aprendizaje Basado En Problemas.**

Este es el proceso normal de aprendizaje en la vida real de todo trabajador. En esencia el ABP es una metodología de aprendizaje que parte de un problema o de una situación problemática en contextos reales de la sociedad, los problemas son el trampolín que permiten integrar y estudiar según necesidades concretas que se confrontan con la realidad de los problemas diarios, con sus dificultades éticas y la complejidad objetiva del medio en el que el estudiante se encuentra inserto. Dado un problema o situación en el ABP los estudiantes llevan a cabo las siguientes tareas:

- Aplica estrategias de razonamiento para relacionar y sintetizar la información presentada en la situación problema en una o mas hipótesis explicativas que tratan de dar cuenta de la situación problema
- Identifica necesidades de aprendizaje relacionadas con el conocimiento, las habilidades y las actitudes

(1) Dávila, S. El aprendizaje significativo. Rev Digital de educación y nuevas tecnologías. No. 9, julio 2000

- A partir de lo aprendido identifica y comprende principios y conceptos para poder aplicarlos a otras situaciones o problemas

Estas tareas se llevan a cabo mediante una guía que integra:

- Los datos e información de la situación problema
- Los resultados de aprendizaje, tanto los definidos por la institución que no son negociables, como los de los programas
- Los preconcepciones o conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos previamente
- Las actividades de aprendizaje
- Los recursos posibles a ser utilizados y aplicados

La Escuela de Administración y Formación En Salud – ESAF, ha incorporado el Aprendizaje Basado en Problemas ABP comprendida como una metodología constructivista problematizadora, basada en el análisis de situaciones de la vida real. Este análisis busca evocar conocimientos previos, percibir la situación desde diferentes perspectivas y buscar la información adecuada para construir un nuevo conocimiento.

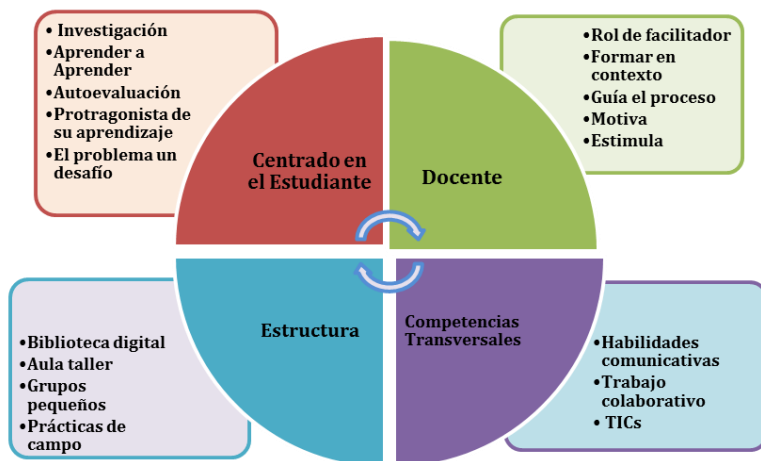
En la medida en que el estudiante avanza en su proceso, aprende a utilizar estrategias de razonamiento para relacionar y sintetizar la información y formular planes para el manejo de la situación o problema.

Se parte de una situación del contexto real con la cual se va a encontrar laboralmente el estudiante, lo que le permite aplicar estrategias de razonamiento para relacionar y sintetizar la información presentada en la situación problema, identificar necesidades de aprendizaje y a partir de lo aprendido comprender principios y conceptos para poder aplicarlos en otras situaciones o problemas en su ejercicio laboral.

Esta metodología centrada en el estudiante se trabaja en pequeños grupos dónde el profesor actúa como facilitador, el eje central del ABP es el pensamiento crítico y reflexivo y el autoaprendizaje.

El ABP ha demostrado que aumenta la motivación por aprender, propicia el aprendizaje auto-dirigido por estar centrado en el estudiante, siendo este uno de los efectos más importantes; así, el estudiante asume la responsabilidad de su propio aprendizaje, desarrollando estrategias cada vez más efectivas para alcanzar los resultados de aprendizaje, el estudiante se torna más organizado, aprende a manejar información válida y científica y a realizar análisis crítico de ella, a discutir con sus pares y fortalecer el trabajo en equipo, a despertar el sentido de la curiosidad, y a ser un agente activo de su propio aprendizaje; es decir desarrolla el aprender a aprender.

Características



- **Centrado en el Estudiante.**

Implica que el estudiante pasa de una función pasiva al participar activamente en estrecho contacto con la realidad o el mundo exterior, aprende desde la perspectiva de resolución de problemas que lo lleva a crear un pensamiento crítico al confrontar ideas por medio de la lectura, al analizar y explicar en un grupo de compañeros las tesis y las hipótesis resultado del pensamiento. Promueve de igual manera el aprendizaje durante toda la vida, al descubrir nuevos caminos que motivarán al estudiante a ser un aprendiz activo, interesado en el estudio independiente, desarrollando el razonamiento con mucha más eficiencia. Simultáneamente le proporciona habilidad para proponer soluciones razonadas, porque al analizar los problemas, aprenderá a aplicar en circunstancias similares los conocimientos adquiridos.

- **Docente como facilitador.**

El docente facilitador no enseña en el sentido convencional de la palabra, sino que facilita el proceso de aprendizaje mediante preguntas que apuntan a provocar el pensamiento y el debate entre los estudiantes, desafía el pensamiento y las ideas de los estudiantes siempre que tengas dudas de si los estudiantes entienden lo que están discutiendo. La pregunta más común de un tutor es “¿Por qué?”. Ayuda a los estudiantes para que se atrevan a pensar, para aprender-aprender, asumir riesgos, emitir hipótesis, defender su validez, promover el pensamiento crítico, toma de decisiones aun en situaciones de incertidumbre

- **Trabajo en Equipo.**

Facilita el aprendizaje en forma colaborativa tomando responsabilidad, no solo por el aprendizaje individual, sino también por el colectivo.

- **Evaluación formativa.**

Orientada a maximizar la capacidad analítica, creativa y práctica del estudiante, no se trata de medir el saber, el saber cómo, o el mostrar cómo, sino medir una “tercera” dimensión, la meta-habilidad, es decir, la comprensión de cómo se ha llegado al resultado.

No es suficiente que se diga: “este es el resultado”, sino que hay que poder explicar cómo se ha llegado a él.

Estos desafíos han estimulado la aparición de nuevas técnicas de evaluación en la ESAF como son: auto evaluación, evaluación por pares, simulación de procesos de aprendizaje, evaluación de procesos y de resultados, evaluaciones tipo auditoría a través de listas de chequeo, Evaluación por Competencias Objetiva y Estructurada². **ECOE**.

Finalmente se espera que el estudiante:

Presente resultado	A través de ensayos, narrativas, expresa opiniones sustentadas, mapas conceptuales, sustenta esquemas, Mentefactos etc
Justifique procesos	A través de la descripción del proceso de toma de decisiones de búsqueda de evidencia y análisis de contextos.
Sustente argumentos	A través de la exposición de razones para rechazar o aceptar afirmaciones y la demostración de su claridad conceptual.

- **Los Problemas.**

Mediante el uso de problemas se invierte el modelo tradicional que inicia con una exposición teórica, por una situación práctica y de la vida real, a partir de ella los estudiantes serán capaces de extraer los principios teóricos necesarios para poder realizar una intervención técnica en su ejercicio laboral, lo que implica una serie de postulados propuestos por algunos autores:

- ✓ Conflicto cognitivo porque al afrentarse a una nueva situación se estimula el aprendizaje
- ✓ El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento de fenómenos y procesos sociales, que permite evaluar diferentes interpretaciones del problema
- ✓ El estudiante desde sus inicios se pone en contacto con situaciones prácticas, como un espacio para la construcción teórica, este acercamiento a la práctica implica un proceso de acción-reflexión
- ✓ Mediante la aplicación del ABP no solo se busca el logro de las competencias laborales, sino el desarrollo de una capacidad reflexiva

- **Las Tutorías.**

Son un espacio de trabajo grupal con una serie de características que propician el trabajo en equipo; en este espacio se producen interacciones propias de las relaciones humanas tales como aceptar los riesgos, tolerar la incertidumbre, y ejercer la autoridad interna frente al grupo.

Las características de las tutorías varían desde las del inicio del programa hasta la de estudiantes de ciclos más avanzados, iniciando en general con la lectura del problema.

² Brailovsky. C.A.:Educación médica, evaluación de las competencias

Su abordaje no necesariamente está sujeto al orden de los resultados de aprendizaje, los estudiantes pueden relacionar su situación con sus opiniones y conectarlo con conocimientos previos o preconceptos adquiridos en tutorías anteriores, la discusión en grupo favorece la construcción social del conocimiento, los estudiantes asumen un papel activo, aprenden a buscar información, a realizar análisis crítico de la misma mediante la aplicación de herramientas como mapas conceptuales, mapas mentales, Mentefactos u otras herramientas de aprendizaje digitales.

Basado en el déficit de conocimiento en determinadas áreas se priorizan las áreas que el grupo desea investigar y estudiar para poder finalizar la tutoría.

Cómo se desarrolla: Un grupo de estudiantes guiado por un docente facilitador, se enfrenta a un problema sencillo de la vida real y buscan solucionarlo. Para tal fin, deben pasar por varias etapas muy interesantes haciendo uso de la investigación guiada por el facilitador, quien le ofrece diferentes alternativas de búsqueda para obtener la información veraz y confiable, tomar las mejores decisiones y solucionar el problema de la manera más efectiva.

- **ETAPAS**



ETAPA 1.

planteamiento del problema: Es una descripción sencilla de una situación de la vida real, mediante el uso de problemas se invierte el modelo tradicional que inicia con una exposición teórica, por una situación práctica y de la vida real, el estudiante utiliza el conocimiento científico para la resolución de problemas en contexto.

Formulación de Preconceptos: Una vez plantee el problema los estudiantes emiten sus preconceptos que tienen sobre el problema en consonancia con los resultados de aprendizaje que se esperan lograr, estos preconceptos se constituyen en las hipótesis de los estudiantes que serán demostradas durante la fase de autoaprendizaje tutoriado.

ETAPA 2.

Autoaprendizaje tutoriado: Para la etapa de autoaprendizaje tutoriado el estudiante realiza una serie de actividades didácticas diseñadas por el docente de manera progresiva y acorde con los resultados de aprendizaje que se esperan lograr.

El estudiante se encontrará con recursos multimedia, videos, artículos en línea, encuentro con expertos, infografías, animaciones, ordenadores gráficos, datos curiosos o casos entre otros

ETAPA 3.

Síntesis. En la etapa de síntesis el estudiante con la guía del facilitador argumenta, sustenta y debate con base en sus herramientas de aprendizaje, todos investigan todo, no son exposiciones, no son clases magistrales de los estudiantes

ETAPA 4.

Prácticas simuladas. Se programan las fechas y horas en que se van a realizar las prácticas simuladas en el laboratorio de habilidades

ETAPA. 5

Evaluación: En ESAF la evaluación es integral, sistemática y continua, su finalidad para el estudiante es demostrar el logro de los resultados de aprendizaje, permite conocer su evolución a través de evidencias de aprendizaje y detectar a tiempo oportunidades de mejora para incorporar refuerzos formativos de conocimiento y de desempeño.

Se evalúan evidencias de conocimiento, desempeño y producto, a través de diferentes técnicas como observación, simulación, entrevistas o estudio de casos entre otros, para una evaluación objetiva, se aplican diferentes técnicas de evaluación como observación, simulación estudio de caos entre otras y la aplicación de instrumentos como listas de chequeo, rubricas, portafolios etc.

ETAPA. 6

Aprendizaje experiencial: las prácticas en las empresas, guiadas por los docentes facilitadores, permiten fortalecer las competencias básicas, transversales y específicas, acercando al mundo del trabajo a los estudiantes, se vincula la Formación personal a la formación profesional

Prácticas empresariales: Las practicas le brindan al estudiante seguridad, confianza y aplicación del conocimiento en un contexto igual al que se va a desempeñar en su vida laboral, de manera progresiva va practicando cada competencia, porque ha partido de un ambiente simulado y de inmediato a un ambiente real.

Estrategias pedagógicas y didácticas

- **Seminarios y Talleres.**

Es un espacio físico o escenario dónde se construye con profundidad una temática específica del conocimiento en el curso de su desarrollo y a través de intercambios personales entre sus asistentes. La característica fundamental es la interactividad y el intercambio de experiencias, la crítica, la experimentación, la aplicación, el diálogo, la discusión y la reflexión entre los participantes cuyo número no puede ser amplio.

- **Actividades Prácticas.**

Es una modalidad en la que se desarrollan actividades de aplicación de los conocimientos a situaciones concretas y a la adquisición de habilidades básicas y procedimentales relacionadas con la competencia objeto de estudio. Se desarrolla a través de diversos tipos de actividades como simulaciones y prácticas de campo.

- **Prácticas Formativas en contextos reales.**

El propósito es lograr aprendizajes en un contexto laboral sujeto a cierto control, requiriendo de un docente que oriente, supervise y apoye.

Formación por competencias

El concepto³ de competencia de acuerdo con el Ministerio de Educación nacional 2003, surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción

“Puede apreciarse que las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. Es así como estas se demuestran a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables”.

Las competencias muestran la capacidad de una persona para desempeñarse en entornos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral, es decir, las competencias tiene efecto en lo individual como en lo social y en lo cultural

En consonancia con el Proyecto Educativo Institucional se concibe el desarrollo integral ESAFISTA como una relación sinérgica de las dimensiones de la persona, principalmente la dimensión cognitiva-emocional, la dimensión axiológica, la dimensión comunicativa y la dimensión del desarrollo humano, las cuales son visibles en el día a día y posibles a través del modelo pedagógico.

³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

En el marco de este desarrollo integral las competencias básicas están relacionadas con el lenguaje, la matemática y las ciencias, las competencias ciudadanas se refieren a la capacidad de actuar en sociedad y las competencias laborales necesarias como ser productivo; no obstante están deberían desarrollarse en la educación básica y media es menester que en el ámbito de la educación técnica se fortalezcan y a su vez se desarrollen

Competencias básicas ⁴

Precisa el Ministerio de Educación que las competencias básicas “están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico, Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales”.

Estas competencias se asocian con la capacidad para para que el individuo utilice el conocimiento científico para la resolución de problemas de la vida cotidiana, en el ámbito escolar, social y laboral, que propicien en el estudiante el “aprender a aprender” para poder enfrentar el ritmo con que se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas.

“En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas”

Competencias ciudadanas⁵

Se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten a una persona convivir adecuadamente en sociedad y contribuir al bienestar común, adicionalmente implican la capacidad para efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento del Estado y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo, la apropiación de normas, principios, reglamentos construidos por la comunidad para una sana convivencia, propiciar la armonía en la relación con los demás, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir compromisos, participación activa y generación de sentido de pertenencia con la institución educativa, con su familia, la sociedad y la organización a la cual presta sus servicios .

Competencias laborales generales ⁶

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias laborales generales no están ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo, orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas e innovadoras para la solución de problemas.

Estudio nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo y en las cuales ESAF está comprometida a fortalecer y desarrollar en sus estudiantes para el éxito laboral y por supuesto llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las mismas en el entorno laboral. La siguiente tabla presenta una breve descripción de estos hallazgos

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y Universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Fuente. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

Competencias laborales específicas^{7 8}

Son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales

Están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Las competencias específicas se desarrollan en la formación para el trabajo y son adquiridas en la práctica.

La Escuela ESAF para la formación de los técnicos laborales y en cumplimiento de la norma legal vigente ha asumido los lineamientos establecidos en el documento “Perfiles ocupacionales y normas de competencia Laboral para auxiliares en el área de la salud 2004”, el cual tiene como objeto presentar las normas de competencias laborales de los cinco perfiles de auxiliares en las áreas de la salud definidos por el proyecto: perfiles ocupacionales para auxiliares en las áreas de la salud.

Para los programas de otras áreas del conocimiento se rige por las normas de competencia laboral definidas en las mesas sectoriales para cada sector

Articulación docencia e investigación

La cotidianidad educativa se visualiza cuando sus dos principales actores estudiantes y formadores interactúan y cobran vida cuando el aprender y el investigar es propio de cada uno de ellos.

En ESAF el paradigma de un docente que instruye y un estudiante que repite se ha venido superando por que la investigación se percibe como el camino para el aprendizaje. El joven que es curioso y se motiva con la guía de su facilitador para búsquedas científicas basadas en evidencia, propiciando y desarrollando las habilidades para analizar, argumentar, proponer y en suma construir

⁷ República de Colombia articulación de la Educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Guía No 21. Bogotá Ministerio de Educación Nacional, 2006

⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003

conocimiento; que no lo hace solo, sino a través de un trabajo colaborativo y en equipo como es el mundo real del trabajo

La evaluación

En la educación técnica se busca el logro de los resultados de aprendizaje de las competencias y por supuesto certificar ante la sociedad la calidad de un egresado competente, en este sentido se visualizan dos dimensiones de la evaluación, la evaluación de los procesos y la evaluación de los resultados.

En la evaluación de procesos, se evalúa la manera como se ha venido desarrollando el proceso formativo en todas sus dimensiones desde la planeación y la ejecución, en la verificación se evidencia los resultados alcanzados en término de las competencias esperadas.

Es preciso destacar que la formación integral y el desarrollo de las personas no es el saber por encima de los seres humanos; es decir, es necesario verificar las acciones que se planean y se desarrollan con personas y para personas, para que tanto docentes, estudiantes y directivos comprendan y afinen los procesos y procedimientos del sentido de la evaluación en función de las competencias básicas, ciudadanas, laborales generales y laborales específicas definidas en el PEI y en cada una de los programas.

El propósito de la evaluación en ESAF es contribuir a la formación integral de los estudiantes para asegurar el éxito académico y por tanto generar información útil para los estudiantes, los docentes, la escuela ESAF y los órganos de dirección.

Para el estudiante la evaluación tiene como propósito hacer seguimiento al desarrollo de sus competencias y con ello reorientar su proceso educativo para asegurar una formación integral y así determinar su promoción.

La evaluación será integral, sistemática, continua, flexible, participativa y formativa y sus finalidades serán determinar la obtención de las competencias, contempladas en el proyecto educativo Institucional, estimular el afianzamiento de valores y actitudes, favorecer en el estudiante el desarrollo de sus capacidades y habilidades, contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar los logros del proceso formativo, ofrecer al estudiante oportunidades para aprender del acierto, del error y, en general, de la experiencia, proporcionar al docente información para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas, orientar la formación integral del estudiante, contribuir al mejoramiento de los recursos, actores, procesos y resultados mejoramiento de la calidad en los aprendizajes de los estudiantes

Se tendrán en cuenta los procesos de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, se evaluará de manera permanente y se calificará en diferentes momentos a través de escalas de valoración cualitativa y cuantitativa a través de diferentes medios, técnicas e instrumentos, que se mencionan en los mecanismos de evaluación.