



**ANTOLOGÍA
PRUEBAS DE CONOCIMIENTO
PARA EL PERSONAL
INSTRUCTOR**

**Academia Nacional de Policía
Unidad de Investigación, Evaluación y Desarrollo Curricular
2022**



Contenido

| | |
|---|----|
| Planeamiento Curricular | 2 |
| Enfoque por Competencias..... | 5 |
| Competencias Digitales | 8 |
| Evaluación de los Aprendizajes | 10 |
| Escala..... | 10 |
| • Escalas de calificación | 10 |
| • Listas de cotejo..... | 11 |
| • Rúbricas (matrices de valoración) | 12 |
| Agentes o actores..... | 13 |
| • Autoevaluación | 13 |
| • Coevaluación | 13 |
| • Heteroevaluación | 13 |
| Propósito o finalidades..... | 14 |
| • Diagnóstica | 14 |
| • Formativa | 14 |
| • Sumativa..... | 14 |
| Estrategias de evaluación..... | 16 |
| Referencias Bibliográficas | 18 |



Planeamiento Curricular

Actualmente la formación policial en Costa Rica es un tema estrechamente relacionado de forma directa con los constantes esfuerzos en la aplicación de acciones en materia de la profesionalización policial, mismas que se ha desarrollado a través de los años de forma constante, con el fin de cumplir los objetivos en cuanto a, brindar seguridad ciudadana a los habitantes.

Precisamente esa formación brindada, demanda de constantes esfuerzos, que determinan el éxito de una carrera policial profesional integral, es por ello que cumplir a cabalidad con las exigencias de una correcta formación policial, requiere del cumplimiento de tareas, tanto de parte de las personas instructoras como de los estudiantes.

En referencia a lo anterior, el presente documento nos permite conocer una de las acciones más importantes del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la formación policial, denominada: Planeamiento Curricular.

En el quehacer pedagógico, una de las labores de vital importancia es el planeamiento curricular, o bien, la planificación didáctica, ya que esta es una herramienta necesaria que permite orientar con verdadera eficiencia el logro de sus objetivos.

Educar sin planificar, es como construir una casa sin plano o escribir una novela sin borrador. El arte de educar requiere esfuerzo, análisis racional, pensamiento crítico y creatividad. La planificación en la Educación es una clave para asegurar el éxito y la calidad de las acciones. (Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad, 2020)

Es claro que, el planeamiento curricular es una de las acciones de mayor importancia para una formación policial integral y exitosa, donde las personas participantes logran desarrollar todas las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño policial, asegurando así el éxito.

Delimitar algunas acciones como los objetivos, las metas y los fines, dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje es parte de la “Planeación Curricular”, gracias a esta acción se define qué hacer, cómo hacerlo, con qué recursos y estrategias lo voy hacer, de forma resumida permite prever los elementos necesarios e indispensables en el quehacer educativo.



Parte de las funciones de un instructor encargado de la formación policial en Costa Rica es la elaboración de planeamiento curricular, el cual permite establecer todos aquellos objetivos que se deseen, así como, definir los pasos que seguirá para alcanzar esos objetivos y por último se podrá determinar los medios necesarios para conseguir dichos objetivos.

De lo anterior, el Reglamento interno y de servicio de la Academia Nacional de Policía (2012), en el Artículo 85, refleja las funciones del personal instructor dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, entre ellas, se presentan a continuación las referentes al tema de “Planificación curricular”:

- Planear, preparar e impartir las lecciones correspondientes a los programas de formación, capacitación y especialización policial, en las áreas y niveles respectivos.
- Preparar y actualizar la elaboración de manuales, programas de clase, los procesos de planeamiento didáctico, material didáctico, evaluación y demás insumos.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos de los programas de formación, capacitación y especialización policial, de acuerdo con los planes establecidos.
- Participar en reuniones con el Coordinador de Área con el fin de planificar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, analizar y resolver problemas derivados de los procesos de formación, capacitación y especialización policial.

Para lograr un desarrollo curricular adecuado, que brinde al proceso de enseñanza – aprendizaje un camino a seguir, es importante la implementación de una serie de pasos que servirán de guía. El alcance de cada uno de los pasos asegura el éxito del proceso de formación policial aplicado.

Por ende, se afirma que, es significativo el papel del instructor dentro del proceso de formación, al ser la persona encargada de la elaboración del planeamiento curricular por competencias, debe de poseer los conocimientos y habilidades necesarias para la realización del mismo.

El libro denominado *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad* (2020), hace referencia sobre las fases que se deben de ejecutar



para el desarrollo adecuado de un planeamiento curricular basado en la modalidad por competencias, de las cuales se señalan las siguientes:

| | |
|--|--|
| Fase diagnóstica. | Es la evaluación realizada a todas personas estudiantes, al inicio de cada asignatura o tema, con el objetivo de identificar el enfoque que le dará a su planeamiento, para el logro de las competencias propuestas. |
| Fase de propósito de la planificación curricular. | Consistirá en dar una visión global y específica de la acción educativa; proporcionar continuidad e interdisciplinariedad entre los contenidos, asignaturas y el planeamiento curricular, de acuerdo con el contexto sociocultural, considerando las experiencias anteriores en cuanto a planificaciones, perfil del egresado y utilización de los recursos adecuados para el logro de las competencias. |
| Fase Selección de estrategias metodológicas. | Comprenden métodos, técnicas y recursos, existen diversos criterios que permiten seleccionar las estrategias más adecuadas ante determinada situación de aprendizaje. |
| Fase de herramientas para la elaboración de una planificación curricular en el aula por competencias. | En estas actividades se integran la acción del saber, hacer y ser, con los elementos de las competencias (conceptuales, procedimentales y actitudinales). |
| Fase de evaluación de la planificación. | La evaluación de la planificación es un instrumento que permite medir el avance académico según la estructura y cumplimiento de cada plan de clase. |

Fuente: Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad (2020), p.90.

Como se mencionó anteriormente, el desarrollo adecuado e integral de todas las fases anteriores, permiten el cumplimiento exitoso de la misión de la Academia Nacional de Policía, orientada al fortalecimiento de seguridad ciudadana a través de procesos educativos de calidad, tal como lo menciona la Política Educativa de los Cuerpos policiales de Costa Rica. (2017 p.42).



Enfoque por Competencias

La educación es un proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos esenciales para solucionar diferentes situaciones en la vida cotidiana o durante el desempeño de sus funciones. Por tal motivo, el enfoque por competencias se adopta en la educación para “responder adecuadamente al cambio social y tecnológico, como también a la organización del trabajo para adaptarse al cambio, en particular por la casi extinción del ejercicio profesional individual” (Corvalán y Hawes, 2006, citado por Casanova et al, 2018).

Una competencia en educación se puede definir como “una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores)” (Andrade 2008, p. 57). El enfoque por competencias busca promover el desarrollo de competencias educativas en donde se vinculan los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, con la finalidad de obtener una formación integral.

Dentro de las principales características de los modelos por competencias, según Ramírez se pueden mencionar:

1. Se centra en las características que diferencian a cada persona, para crear un perfil individual a partir de los resultados de su trabajo, mediante la generalización de competencias.
2. Se fija en las conductas y el logro de resultados desde la consecución de objetivos o metas, mediante el desempeño según las ocupaciones y las similitudes entre éstas.
3. Se interesa en el desempeño para gestionar el logro de objetivos específicos de la organización, así como el logro de resultados mínimos. (2020)

Se considera también, el modelo de competencias con base en los pilares del saber:

- Saber ser: Pensamiento crítico y autónomo de construcción del juicio propio, manifiesta los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida.
- Saber conocer: La adquisición de conocimientos mediante la atención, la memoria y el pensamiento, un medio y un fin de la vida humana.
- Saber hacer: Relacionado al ejercicio profesional y a las competencias propiamente. (Ramírez, 2020)



De ahí la importancia que la Academia Nacional de Policía, esté modificando paulatinamente los programas educativos y el desarrollo de competencias, para enfrentar los retos y los problemas que se presenten en diversas situaciones, por lo que es necesario que la enseñanza y el aprendizaje logren sentido, tanto para el aprendiz como para la persona instructora.

Según Andrade (2008), una de las principales dificultades para lograr un óptimo desarrollo del enfoque por competencias en educación, es porque “ha faltado detenerse en lo metodológico, que es en definitiva lo que permite transformar la realidad, sino profundizamos en lo metodológico, fundamentalmente en los métodos del cómo hacer, no se accede al cambio y el modelo se queda flotando por sobre sus actores principales (profesores y alumnos)” (p. 58). Además, otros impedimentos para el proceso del enfoque por competencias son, determinar la

coherencia entre el perfil de egreso y los objetivos sociales de la carrera, consistencia entre las competencias del perfil y sus criterios o evidencias de desempeño; además de contar con la viabilidad representada por el tiempo instruccional, y el resto de los recursos y medios para facilitar la práctica pedagógica, formación pertinente de los docentes para conducir el proceso, así como disponer de formas de evaluación curricular para verificar el logro de las competencias, entre otros desafíos. (Corvalán y Hawes, 2006, citado por Casanova et al, 2018).

A su vez, otra dificultad que se ha mostrado en el ámbito educativo es “la polisemia que existe respecto al propio concepto de competencia, situación que lleva por un lado a diversas interpretaciones respecto a lo que se puede entender y a cómo interpretar dicho concepto” (Andrade, 2008, p.59)

El enfoque por competencias tiene el reto de estimular la creatividad, la innovación, y la potencialidad que tiene cada participante para enfrentar lo que la sociedad demanda, que sea capaz de adaptarse y de poder desarrollarse de la mejor manera.

Para lo cual es importante considerar dentro del diseño curricular por competencias, las metodologías a utilizar, se deben “organizar a partir de las competencias a desarrollar, estableciéndose sobre la base de metas terminales integrales y no solo sobre la base de la acumulación de conocimientos, que a falta de darle un uso efectivo se convierten en conocimientos inertes” (García, 2011).



Además, en el enfoque por competencias, la persona instructora debe conocer y fomentar los diferentes estilos de aprendizaje de los participantes, lo cual permite que los estudiantes resuelvan problemas reales, que se conozca más a sí mismo, así como sus fortalezas y limitaciones, ya que la persona participante “no solo debe saber manejar sus saberes (conocimientos), sino que también debe tener bajo control sus interacciones sociales, sus emociones y sentimientos, así como sus actividades y, además, debe ser capaz de reconocer, interpretar y aceptar las emociones y los sentimientos de los demás (Ortega, 2008, citado por García, 2011).”

No se puede dejar de lado sobre las competencias de la persona instructora, ya que “el trabajo del docente consiste no sólo en transmitir información ni siquiera conocimientos, sino en presentarlos en forma de problemática, situándolos en un contexto y poniendo los problemas en perspectiva, de manera que el alumno pueda establecer el nexo entre su solución y otros interrogantes de mayor alcance” (Delors, 1997, p. 164, citado por García, 2011, p. 16”).

Con respecto al enfoque por competencias, para la enseñanza, la persona instructora debe rescatar:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Utilizar las nuevas tecnologías.
8. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
9. Organizar la formación continua. (Andrade, 2008, p. 61)

Según la Política Educativa para los cuerpos policiales de Costa Rica (2017) de la Academia Nacional de Policía el enfoque es “el énfasis teórico que adoptará la escuela y que le permitirá caracterizar y organizar los elementos de la oferta curricular” (Molina, 2017)

“El paradigma de la competencia permite llevar a cabo cambios educativos que responden a los actuales retos de la humanidad, así como la Academia de Policía se identifica con cambios y una visión integral, el aprendizaje de la competencia permite



integrar los saberes requeridos en la formación” (Política Educativa para los cuerpos policiales de Costa Rica, 2017, p. 29). Siendo así, la formación que se desarrolla en la Academia Nacional de Policía es para que el participante aprenda y ejecute, dando respuesta a las necesidades de una sociedad.

Dado que, la formación en la Academia Nacional de Policía es integral, se considera también el marco humanista, que consiste en “desarrollar las competencias en la búsqueda del bien común, sustentando en los planos físico, mental, espiritual y social para el fortalecimiento del desarrollo integral de quien aprende, por lo que se retoma valores, principios y la actuación como ente de cambio que promueve el sociorreconstruccionismo”. (Política Educativa para los cuerpos policiales de Costa Rica, 2017, p. 30)

Competencias Digitales

Conforme ha pasado el tiempo, cada vez son más las herramientas que están a la disponibilidad de la educación. Por lo que, tanto el participante como la persona instructora, deben adaptarse a las nuevas técnicas y metodologías.

Las competencias digitales son un aspecto fundamental que se debe incentivar entre los sujetos que están inmersos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para maximizar la eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Para ello, la persona instructora debe tener conocimiento del manejo de las tecnologías de información y comunicación (TICs), por lo cual la persona instructora debe considerar las siguientes competencias digitales:

1. Compromiso Profesional: Se trata del empleo en el uso de las tecnologías digitales por parte de educadores en sus interacciones profesionales con colegas, estudiantes, padres y otros agentes cuyo fin es el desarrollo profesional o el bienestar colectivo de la organización.
2. Contenidos Digitales: Se determinan cuáles son las competencias requeridas para crear, compartir y utilizar contenidos digitales.
3. Enseñanza y Aprendizaje: Refiere al uso de las tecnologías digitales para la gestión y coordinación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
4. Evaluación y Retroalimentación: Los educadores deben ser capaces de hacer uso de la tecnología con el fin de mejorar los procesos existentes de evaluación e



innovar. Además de evaluar de forma crítica el proceso de los estudiantes para proporcionar retroalimentaciones oportunas.

5. Empoderamiento de los estudiantes: Generar estrategias pedagógicas y promover la inclusión, personalización y compromiso del alumnado en el proceso de aprendizaje.
6. Desarrollo de la competencia digital de los estudiantes: El objetivo es capacitar al alumnado para que haga uso responsable y creativo de las tecnologías.

(Florencia, 2022)

Para concluir, es importante considerar que el conocimiento es una herramienta vital para poder maximizar todos los demás aspectos que competen al ser humano, de forma que, pueda aprovechar al máximo los recursos con que se cuenta.

La educación con enfoque por competencias es un gran reto durante el proceso enseñanza y aprendizaje, dado que hay personas que generan una resistencia al cambio, lo que les impide romper con antiguas prácticas, forma de pensar, donde se concibe solamente la memorización.

Para contrarrestar esta situación se plantea el enfoque por competencias, como una alternativa para el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje, donde el participante aprende un saber hacer en la práctica, sin dejar de lado el conocimiento, con la finalidad de que, el participante sea motivado a un aprendizaje significativo, donde pueda poner lo aprendido en práctica, en la resolución de problemas.

Las competencias digitales en la época actual son todas las capacidades y habilidades fundamentales que necesitan los docentes, estudiantes, profesionales y otros para desarrollar y mejorar su actividad de enseñanza, aprendizaje, investigación, profesional, entre otros, dado que la sociedad actual exige una educación innovadora, según las necesidades por cubrir.



Evaluación de los Aprendizajes

El plan de estudio de cada curso impartido por la Academia Nacional de Policía, contempla en sus mallas curriculares asignaturas orientadas en formar policías con las competencias idóneas para garantizar la convivencia pacífica en sociedad.

De esta forma, el proceso formativo de los cuerpos policiales en Costa Rica pretende construir un servicio de seguridad integral a sus habitantes a través de su profesionalización, parte importante de esta actividad educativa implica la evaluación vinculada a sus actuaciones con respecto a los aprendizajes alcanzados por cada uno de los estudiantes.

En ese caso, el presente documento comprende en principio la recopilación de la base teórica que regula lo pertinente al proceso, normativa, métodos y técnicas utilizados para medir el éxito en el área de evaluación del componente actitudinal de los estudiantes

La Academia Nacional de Policía cuenta con una guía formal en la cual se describen claramente los lineamientos de evaluación de los aprendizajes denominado Reglamento Interno y de Servicio de la Academia Nacional de Policía (2012), donde cita el concepto de evaluación como:

La evaluación de los aprendizajes es un proceso de emisión de juicios de valor que realiza el personal instructor, con base en mediciones y descripciones cualitativas y cuantitativas, para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje y adjudicar las calificaciones de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes. (p.19).

Una vez comprendido lo anterior es oportuno vislumbrar que, la evaluación de los aprendizajes se clasifica considerando las siguientes variables: desde su escala, actores y propósitos.

Escala

- **Escalas de calificación:** Utiliza escalas numéricas y escalas descriptivas, en su construcción, se debe contemplar más de dos valores distintos o criterios de desempeño a valorar, los cuales de forma gradual (niveles) conduce a la determinación de un dominio del criterio que se debe alcanzar.



Ejemplo:

| Crterios | Excelente 3 pts | Muy bien 2 pts | Necesita mejorar 1 pto | No se evidencia 0 pts |
|--|--------------------|-------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Compara las ventajas de las herramientas. | | | | |
| Compara las desventajas de las herramientas. | | | | |
| Respeta el formato solicitado. | | | | |
| Respeta las normas de ortografía. | | | | |
| Respeta las normas de redacción. | | | | |

Fuente: Universidad Estatal a Distancia, Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes, p. 23

- **Listas de cotejo:** Son dicotómicas, por lo que, para su elaboración, solo se puede incluir dos criterios valorativos, en otras palabras, solo acepta dos alternativas, en donde ambos son excluyentes (si-no/bueno-malo/logrado-no logrado).

Ejemplo:

| Crterio | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| Formato: | | | |
| Agrega efecto sombra al título. | | | |
| Centra el título. | | | |
| Alinea a la izquierda los subtítulos. | | | |
| Agrega negrita a los subtítulos. | | | |
| Selecciona el tamaño 12 para el texto en general. | | | |
| Justifica el texto general. | | | |
| Inserta elementos: | | | |
| Imágenes | | | |
| Videos | | | |
| Audio | | | |
| Hipervínculos | | | |
| Enlaces entre diapositivas | | | |
| Efectos de texto | | | |

Fuente: Universidad Estatal a Distancia, Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes, p. 19



- **Rúbricas (matrices de valoración):** Este tipo de instrumento, presenta de manera vertical los criterios que se requiere, sean alcanzados por parte del participante y de manera horizontal, la descripción (calidad, intensidad, frecuencia) que, de manera gradual obtiene el participante.

Ejemplo:

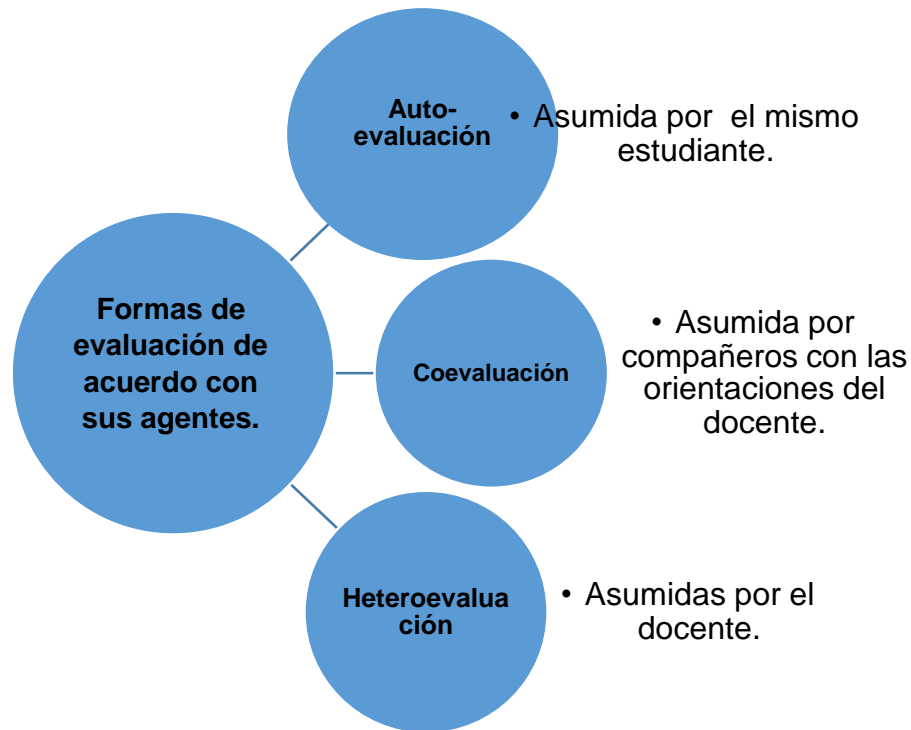
| Crterios | Excelente 3 puntos | Bueno 2 puntos | Necesita mejorar 1 punto | No se evidencia 0 puntos |
|--|--|--|--|---|
| Intervención | Participa solo con un aporte. | Participa por lo menos con 3 aportes. | Participa por lo menos con 2 aportes. | No hay evidencia de la participación del estudiante. |
| Pertinencia del tema | Todas las intervenciones son pertinentes con respecto a la importancia del tema. | Al menos dos de las intervenciones son pertinentes con respecto a la importancia del tema. | Al menos una de las intervenciones es pertinente con respecto a la importancia del tema. | Ninguna de las intervenciones es pertinente con respecto a la importancia del tema. |
| Aporte de nuevas ideas | Aporta siempre nuevas ideas. | Aporta al menos dos nuevas ideas. | Solo una aporta nueva idea. | No se evidencian aportes de nuevas ideas. |
| Justifica ideas aportadas | Presenta argumentos válidos para todas las ideas aportadas. | Presenta argumentos válidos solo para dos de las ideas aportadas. | Presenta argumentos válidos solo para una de las ideas aportadas. | Ninguna de las ideas que aportadas presenta argumentos válidos. |
| Interacción con los participantes | Establece diálogo con los compañeros y el tutor, al menos en tres líneas de discusión. | Establece al menos dos líneas de discusión con los compañeros y el tutor. | Establece solo una línea de discusión con los compañeros ni el tutor. | No se evidencia interacción con ninguno de los participantes. |

Fuente: Universidad Estatal a Distancia, Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes, p. 28



Agentes o actores

Seguidamente, pueden clasificarse según sus agentes o actores, que, en este caso, están representadas según las personas que se involucren en el proceso de evaluación:



Fuente: Elaboración propia. ANP, 2022.

- **Autoevaluación:** Cada individuo evalúa sus propios aprendizajes.
- **Coevaluación:** Se realiza entre pares que comparten una tarea o actividad.
- **Heteroevaluación:** Lo realizan personas distintas a los estudiantes, se refiere al proceso tradicional en el que el instructor es el responsable directo por la calificación.



Propósito o finalidades

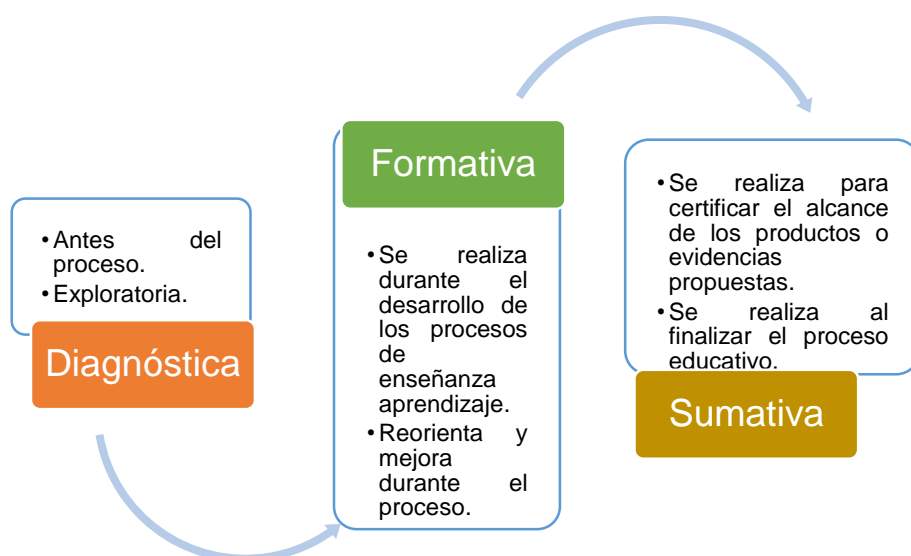
Y, por último, se clasifica según el propósito o finalidades de los agentes o actores:

- **Diagnóstica:** Detecta el estado inicial de los estudiantes con el fin de facilitar la aplicación de las estrategias pedagógicas correspondientes.
- **Formativa:** Permite al personal instructor, identificar el avance o progreso en la consecución de un criterio de desempeño o producto esperado.
- **Sumativa:** Permite otorgar una calificación a uno o varios saberes determinados, con el desarrollo de algunas estrategias que evidencien el producto final esperado, al término de un proceso de enseñanza - aprendizaje.

Actualmente, el proceso educativo que proyecta la Academia, se dirige hacia una educación por competencias, el cual compromete a esta institución a "...pasar de una lógica del contenido a una lógica de la acción..." (Política Educativa para los cuerpos policiales de Costa Rica, 2017, p.9)

En virtud de lo anterior, la evaluación propuesta, debe ser un proceso en donde la persona estudiante evidencie que puede realizar las tareas que la competencia le exige.

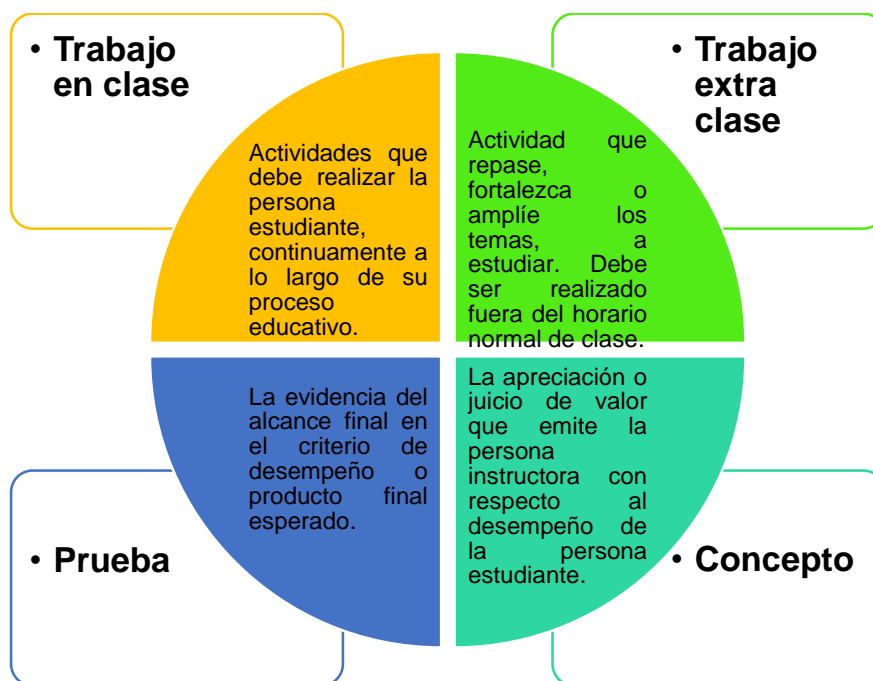
Para estos efectos, es importante primeramente distinguir las funciones de la evaluación, y su integralidad en el proceso académico. Con base en esta información, se puede identificar su participación dentro del componente de calificación, lo que permite expandir la propuesta de estrategias de evaluación.



Fuente: Elaboración propia. ANP, 2022.



Así las cosas y tomando como referencia la normativa que actualmente rige estos procesos académicos, (Reglamento Interno y de Servicio de la Escuela Nacional de Policía), se propone la siguiente distribución de los actuales componentes de calificación, establecidos en los artículos 44 y del 48 al 53, de dicha normativa.



Fuente: Elaboración propia. ANP, 2022.



Estrategias de evaluación

Relacionado con lo anterior, es importante señalar algunas estrategias de evaluación, con que cuenta el personal instructor, para cada componente de calificación, a continuación, el detalle:

| <u>Técnicas de evaluación</u> | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|
| Componente | Actores | Propósito | Escalas |
| <u>Trabajo en clase</u> | <ul style="list-style-type: none"> *Autoevaluación *Coevaluación *Heteroevaluación | <p><u>Evaluación Diagnóstica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Prueba diagnóstica. *Lluvias de ideas. *Preguntas generadoras. *Reflexiones personales. <p><u>Evaluación formativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Portafolio de evidencias. *Diarios de clase. *Estudio de casos. *Solución de problemas. *Guías de observación. *Realización de ejercicios prácticos y escritos. *Esquemas. *Mapas conceptuales. *Lluvia de ideas. *Dramatizaciones. <p><u>Evaluación sumativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Ejercicios prácticos y escritos. *Esquemas. Dramatizaciones. | <ul style="list-style-type: none"> *Escalas de calificación. *Listas de cotejo. *Rúbricas (matices de valoración). |
| <u>Trabajo extra clase</u> | <ul style="list-style-type: none"> *Autoevaluación *Coevaluación *Heteroevaluación | <p><u>Evaluación formativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Realización de ejercicios prácticos. *Realización de afiches, carteles, maquetas. *Mapas conceptuales. *Aprendizaje basado en problemas. <p><u>Evaluación sumativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Ensayos. *Estudios de casos. *Portafolios de evidencias. | <ul style="list-style-type: none"> *Escalas de calificación. *Listas de cotejo. *Rúbricas (matices de valoración). |



| | | | |
|------------------------|---|--|---|
| <u>Pruebas</u> | *Autoevaluación *Coevaluación *Heteroevaluación | <u>Evaluación sumativa:</u> *Cuadros sinópticos. *Pruebas de ejecución (prácticas dirigidas, ejercicios prácticos grupales e individuales). *Pruebas escritas. Estudios de casos. | *Escalas de calificación. *Listas de cotejo. *Rúbricas (matices de valoración). |
| <u>Concepto</u> | *Autoevaluación *Coevaluación *Heteroevaluación | <u>Evaluación formativa:</u> *Juego de Roles. *Dramatizaciones. *Lluvia de ideas. <u>Evaluación sumativa:</u> *Preguntas guías. *Cuadros Sinópticos. *Mapas conceptuales. | *Escalas de calificación. *Listas de cotejo. *Rúbricas (matices de valoración). |

Fuente: Elaboración propia. ANP, 2022.



Referencias Bibliográficas

- Academia Nacional de Policía. (2017). *Política Educativa para los cuerpos policiales de Costa Rica*. Ministerio de Seguridad Pública.
- Academia Nacional de Policía. (2012). *Reglamento Interno y de Servicio de la Academia Nacional de Policía*. Decreto N° 37458.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=73999&nValor3=112611&strTipM=TC
- Andrade, R. (2008). *El enfoque por competencias en educación*.
https://www.researchgate.net/profile/Rocio-C-3/publication/267553115_El_enfoque_por_competencias_en_educacion/links/5495d5140cf29b944824132d/El-enfoque-por-competencias-en-educacion.pdf
- Carriazo Díaz, Pérez Reyes y Gaviria Bustamante (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>
- Casanova, R., Canquiz, L., Paredes, I., Inciarte, A. (2018). *Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5282/Visi%C3%B3n%20general%20del%20enfoque%20por%20competencias%20en%20Latinoamerica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Florencia M. (2022). *Competencias Digitales en el aprendizaje del siglo XXI*.
<https://www.edutechca.com/blog/2022-02-15-competencias-digitales-y-su-importancia-en-la-educaci%C3%B3n/>
- García, J. (2011). *Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad*. Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”.
http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/3484/1/Modelo_educativo_basado_competencias.pdf



Ramírez, J. (2020). *El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad:*

Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos.

Revista Electrónica Educare.

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475)

[42582020000200475](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475)

Salas M. (s.f.) *Evaluación de los aprendizajes, un espacio de co- construcción.* UNED.

https://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/Estaticos/Unidad_2.pdf

Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2012). *Reglamento Interno y de Servicio*

de la Academia Nacional de Policía. Decreto N° 37458.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.as](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=73999)

[px?nValor1=1&nValor2=73999](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=73999)

Universidad Estatal a Distancia. (2017). Consideraciones técnico-pedagógicas en la

construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para

la evaluación de los aprendizajes en la Universidad Estatal a Distancia. UNED.

[https://www.uned.ac.cr/dpmd/pal/images/documentos/Profesores/consideraciones-](https://www.uned.ac.cr/dpmd/pal/images/documentos/Profesores/consideraciones-tec-pedag-inst-evaluacion.pdf)

[tec-pedag-inst-evaluacion.pdf](https://www.uned.ac.cr/dpmd/pal/images/documentos/Profesores/consideraciones-tec-pedag-inst-evaluacion.pdf)