



MODELO DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES



Co-funded by
the European Union



PROJUVEN



Sobre el proyecto:

El proyecto NGOE - Next Generation of Entrepreneurs tiene como objetivo desarrollar habilidades empresariales entre los jóvenes que actualmente están inscritos en escuelas secundarias, pero también entre los trabajadores juveniles con el fin de integrar nuevas habilidades y herramientas en su enseñanza empresarial.

El proyecto se lleva a cabo con cinco organizaciones de:

- Austria (OJAB)
- Estonia, (Nooruse Maja)
- Italia (RUANA)
- Rumania (SE POATE)
- España (PROJUVEN)

El proyecto está cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser considerada responsable de ningún uso que se haga de la información contenida en la misma.

Índice

Definición de Términos Clave Relacionados con la Evaluación	04
Criterios para la Selección de Herramientas y Métodos de Evaluación para el Proyecto NGOE	12
Selección de Herramientas y Métodos de Evaluación	23
Pruebas Piloto y Retroalimentación	32
Modelo de Evaluación Propuesto: Modelo de Evaluación de KIRKPATRICK	56
Referencias	66



CAPÍTULO 1

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS CLAVE RELACIONADOS CON LA EVALUACIÓN

Introducción

En el rápido y dinámico mundo del emprendimiento, la necesidad de herramientas y métodos de evaluación eficaces para valorar las habilidades, competencias y resultados empresariales es cada vez más crucial. La evaluación desempeña un papel vital en la comprensión de la eficacia y el impacto de los programas, iniciativas y políticas de educación empresarial, permitiendo a los educadores, responsables políticos y partes interesadas tomar decisiones informadas e impulsar la mejora continua.

Este capítulo explora el tema de las "Definiciones y revisión de las herramientas de evaluación" en el contexto del proyecto "Next Generation of Entrepreneurs". Profundiza en los aspectos esenciales de la evaluación, destacando su importancia y relevancia a la hora de evaluar el progreso y el éxito de las iniciativas empresariales. Además, ofrece una visión general de varias herramientas y métodos de evaluación, examinando su utilidad, aplicabilidad y eficacia en el fomento del espíritu empresarial y la medición de los resultados empresariales.

En general, este capítulo sirve como una exploración exhaustiva de las definiciones y revisión de las herramientas de evaluación, arrojando luz sobre su importancia y aplicabilidad en la evaluación de la próxima generación de emprendedores. Al adquirir una comprensión más profunda de la evaluación y sus herramientas asociadas, los educadores, los responsables políticos y las partes interesadas pueden evaluar y mejorar eficazmente los programas de educación empresarial, fomentando el desarrollo de un ecosistema empresarial próspero.

1.1 Definición de términos clave relacionados con la valoración y la evaluación.

El análisis y la evaluación son componentes esenciales de cualquier campo o disciplina, incluido el espíritu empresarial. Son fundamentales para determinar la eficacia de los esfuerzos empresariales, medir el progreso, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para acciones futuras. En este capítulo definiremos y debatiremos los términos clave relacionados con la valoración y la evaluación en el contexto del espíritu empresarial.

1.1.1 Evaluación

La evaluación se refiere al proceso sistemático de recopilación, análisis e interpretación de datos o pruebas para emitir juicios fundamentados sobre un individuo, producto, proceso o sistema. En el contexto de la iniciativa empresarial, la evaluación implica valorar diversos

aspectos de las actividades empresariales, como las habilidades, las competencias, el rendimiento, los resultados y el impacto de los empresarios y sus empresas. La evaluación puede llevarse a cabo a diferentes niveles, como el individual, el organizativo y el social, y puede utilizarse con diferentes fines, como la evaluación formativa para la retroalimentación y la mejora, y la evaluación sumativa para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

La evaluación es un componente fundamental de la evaluación del espíritu empresarial, ya que implica la recogida, el análisis y la interpretación sistemática de datos o pruebas para emitir juicios fundados sobre diversos aspectos de las actividades empresariales. La evaluación de la iniciativa empresarial puede adoptar diferentes formas, como la autoevaluación, la evaluación por pares, la evaluación por expertos y la evaluación del rendimiento. A continuación, se exponen algunos conceptos clave relacionados con la evaluación en el espíritu empresarial:

- **Habilidades y competencias empresariales** - La evaluación de las habilidades y competencias empresariales implica la evaluación de los conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios para que los empresarios inicien, gestionen y hagan crecer sus empresas de manera efectiva. Estas habilidades y competencias pueden incluir la identificación de oportunidades, la investigación de mercados, la gestión financiera, el marketing, la negociación, el liderazgo y la gestión de riesgos (Fayolle, 2017). Las evaluaciones de las habilidades y competencias empresariales pueden implicar la autoevaluación, en la que los empresarios reflexionan sobre sus propias fortalezas y debilidades, o evaluaciones externas, en las que expertos o pares evalúan las habilidades y competencias de un empresario sobre la base de criterios establecidos.
- **Mentalidad y atributos empresariales** - La mentalidad y los atributos empresariales de un empresario desempeñan un papel crucial en su éxito. Evaluar la mentalidad y los atributos emprendedores implica valorar la mentalidad, las actitudes y las cualidades personales que contribuyen al comportamiento emprendedor, como la creatividad, la resiliencia, la autoeficacia, el optimismo y la adaptabilidad (Hmieleski & Corbett, 2008). Estas evaluaciones pueden incluir cuestionarios de autoevaluación o entrevistas para determinar la mentalidad y los atributos del empresario y su impacto en las actividades empresariales.
- **Viabilidad y factibilidad del emprendimiento** - Evaluar la viabilidad y factibilidad del emprendimiento implica evaluar el potencial de un emprendimiento para tener éxito en el mercado. Esta evaluación puede implicar la realización de un estudio de viabilidad que examine la demanda del mercado, la competencia, las proyecciones financieras y los requisitos operativos del emprendimiento (Kuratko et al., 2019). Las evaluaciones de factibilidad y viabilidad del emprendimiento son importantes para

determinar la viabilidad de una idea de negocio, identificar posibles riesgos y desafíos, y tomar decisiones informadas sobre la viabilidad de un emprendimiento.

- Rendimiento y resultados - Evaluar el rendimiento y los resultados de las empresas emprendedoras implica evaluar los resultados logrados por la empresa en términos de indicadores financieros, operativos y estratégicos. Estos indicadores pueden incluir ingresos, rentabilidad, crecimiento, satisfacción del cliente, cuota de mercado e impacto social (Barringer & Ireland, 2016). Las evaluaciones de rendimiento proporcionan información sobre la eficacia de las estrategias empresariales, las operaciones y la toma de decisiones, y pueden informar sobre futuras acciones y estrategias.
- Innovación y creatividad - Evaluar la innovación y la creatividad en el espíritu empresarial implica valorar el nivel de creatividad, novedad e impacto de las innovaciones empresariales. Esta evaluación puede implicar valorar hasta qué punto los emprendedores participan en actividades innovadoras, como el desarrollo de nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio, y si estas innovaciones crean valor para los clientes y la sociedad (Schaper et al., 2014). Las evaluaciones de la innovación y la creatividad en el espíritu empresarial pueden proporcionar información sobre la capacidad de un empresario para identificar y aprovechar oportunidades, diferenciarse de sus competidores y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado.
- Factores contextuales - La evaluación de los factores contextuales en la iniciativa empresarial implica evaluar los factores externos que influyen en las actividades empresariales, como las condiciones del mercado, las tendencias del sector, el entorno normativo, los factores culturales y el contexto social y económico (Welter y Xheneti, 2013). Los factores contextuales pueden tener un impacto significativo en el éxito o el fracaso de las empresas emprendedoras, y las evaluaciones de los factores contextuales pueden ayudar a los empresarios a comprender mejor y navegar por el entorno externo en el que operan.

En conclusión, la evaluación es un componente fundamental de la evaluación del espíritu empresarial e implica la recogida, el análisis y la interpretación sistemáticos de datos o pruebas para emitir juicios fundados sobre diversos aspectos de las actividades empresariales. Incluye la evaluación de las habilidades y competencias empresariales, la mentalidad y los atributos empresariales, la viabilidad de la empresa, el rendimiento y los resultados, la innovación y la creatividad, y los factores contextuales. Estas evaluaciones pueden proporcionar información valiosa sobre los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y los retos de un empresario, así como fundamentar la toma de decisiones para las empresas emprendedoras.

1.1.2 Evaluación

La evaluación, por su parte, es un concepto más amplio que abarca el proceso sistemático de valoración del diseño, la ejecución y los resultados de un programa, proyecto o intervención, y de formulación de juicios sobre su eficacia, eficiencia, pertinencia, sostenibilidad e impacto. En el contexto del espíritu empresarial, la evaluación implica un examen crítico del rendimiento y el impacto globales de las iniciativas empresariales, incluida la identificación de puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas, y la determinación de su valor, importancia y relevancia para las metas y objetivos previstos.

La evaluación es una parte integral de la valoración de la eficacia y el impacto de las iniciativas de educación empresarial. Mientras que la evaluación se centra en la recopilación de datos y la formulación de juicios sobre diversos aspectos de las actividades empresariales, la evaluación va un paso más allá al analizar e interpretar sistemáticamente los datos recopilados para formular juicios fundamentados sobre la calidad, la eficacia y el valor generales del programa o la iniciativa de educación empresarial.

La evaluación implica una revisión exhaustiva y sistemática de las metas, objetivos, actividades, resultados y procesos del programa. Ayuda a determinar si el programa está cumpliendo los objetivos previstos, si se están logrando los resultados deseados y si el programa está aportando valor y teniendo un impacto positivo en el público destinatario.

Los elementos clave de la evaluación en la educación empresarial incluyen:

- Establecer criterios de evaluación claros: Los criterios de evaluación deben establecerse al inicio del programa para definir qué se entiende por éxito. Estos criterios podrían incluir factores como la adquisición de habilidades empresariales específicas, cambios en la mentalidad empresarial, éxito en la creación de empresas o contribuciones al impacto social. Unos criterios claros ayudan a orientar el proceso de evaluación y garantizan que el programa se evalúe en función de parámetros pertinentes y significativos.
- Recopilación de datos pertinentes: La evaluación implica recopilar datos de diversas fuentes, como encuestas, entrevistas, observaciones y mediciones del rendimiento. Los datos deben ajustarse a los criterios de evaluación y proporcionar información sobre los resultados y el impacto del programa. Tanto los datos cuantitativos como los cualitativos pueden ser valiosos para la evaluación, ya que proporcionan diferentes perspectivas y contribuyen a una comprensión más completa de la eficacia del programa.
- Análisis e interpretación de los datos: Los datos recopilados deben analizarse e interpretarse para identificar patrones, tendencias y relaciones. Este análisis ayuda a evaluar en qué medida el programa está alcanzando sus metas y objetivos. El análisis

estadístico, el análisis de contenido y el análisis temático son métodos habituales para dar sentido a los datos y extraer conclusiones significativas.

- **Extracción de conclusiones y formulación de recomendaciones:** Basándose en el análisis de los datos, la evaluación implica sacar conclusiones sobre la eficacia del programa de educación empresarial y su impacto en el público objetivo. Estas conclusiones deben apoyarse en las pruebas y los conocimientos obtenidos en el proceso de evaluación. Además, la evaluación debe proporcionar recomendaciones de mejora, sugiriendo formas de mejorar el diseño, la ejecución y los resultados del programa.
- **Mejora continua:** La evaluación es un proceso iterativo que retroalimenta el ciclo de mejora del programa. Las ideas y recomendaciones de la evaluación ayudan a fundamentar la toma de decisiones, el diseño del programa y las futuras iteraciones de la iniciativa de educación empresarial. Al adoptar una cultura de mejora continua, los programas pueden adaptarse y evolucionar sobre la base de los resultados de la evaluación, lo que conduce a experiencias de educación empresarial más eficaces e impactantes.

1.1.3 Términos clave

En el ámbito de la evaluación de la iniciativa empresarial, hay varios términos clave que se utilizan habitualmente. He aquí las definiciones de algunos de estos términos clave:

- **Competencias empresariales** - Las competencias empresariales se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que los empresarios tengan éxito en la creación, gestión y crecimiento de sus empresas. Estas competencias incluyen una amplia gama de capacidades, como la identificación de oportunidades, la innovación, la gestión del riesgo, el marketing, la gestión financiera, el liderazgo, la creación de redes y la resiliencia. Evaluar las competencias empresariales implica medir en qué medida los empresarios poseen y demuestran estas habilidades y rasgos en sus iniciativas empresariales.
- **Rendimiento empresarial** - El rendimiento empresarial se refiere a los resultados obtenidos por las empresas emprendedoras en términos de indicadores financieros, operativos y estratégicos (Barringer & Ireland, 2016). Estos indicadores pueden incluir los ingresos, la rentabilidad, el crecimiento, la satisfacción del cliente, la productividad de los empleados, la cuota de mercado y el impacto social. Evaluar el rendimiento empresarial implica valorar en qué medida las empresas emprendedoras cumplen sus metas y objetivos financieros y no financieros, y si son sostenibles y competitivas a largo plazo.

- **Innovación** - La innovación se refiere al proceso de crear, desarrollar y aplicar nuevas ideas, productos, servicios, procesos o modelos de negocio que aporten valor a los clientes, la sociedad y la economía (Schaper et al., 2014). La innovación es un motor esencial del éxito empresarial, ya que permite a los emprendedores identificar y explotar oportunidades, diferenciarse de sus competidores y crear valor para el cliente. Evaluar la innovación en el espíritu empresarial implica valorar el nivel de creatividad, novedad e impacto de las innovaciones empresariales, así como la eficacia del proceso y la gestión de la innovación.
- **Impacto social** - La evaluación del impacto social es un aspecto importante de la evaluación del espíritu empresarial, ya que considera las implicaciones sociales más amplias y los resultados de las actividades empresariales. El impacto social se refiere a los efectos positivos o negativos que el espíritu empresarial puede tener en la sociedad, más allá de las consideraciones económicas y financieras inmediatas. Implica evaluar en qué medida las iniciativas empresariales contribuyen a abordar problemas sociales, crear valor social y mejorar el bienestar de las personas y las comunidades. Comprender el impacto social del espíritu empresarial es cada vez más importante en el panorama empresarial actual, ya que las partes interesadas, incluidos los inversores, los consumidores y los responsables políticos, están haciendo más hincapié en el papel del espíritu empresarial a la hora de contribuir al bien social. Al evaluar el impacto social, los empresarios y los responsables políticos pueden comprender mejor las implicaciones más amplias de sus esfuerzos empresariales y tomar decisiones informadas para maximizar los resultados sociales positivos.

1.2 Herramientas y métodos de evaluación utilizados en la UE y a escala internacional para la educación empresarial.

Cuando se trata de evaluar la educación en materia de espíritu empresarial a nivel de la UE e internacional, existen diversas herramientas y métodos de evaluación que se utilizan habitualmente. Estas herramientas y métodos ayudan a evaluar la eficacia y el impacto de los programas, iniciativas y políticas de educación empresarial. A continuación, se ofrece una visión general de algunas de estas herramientas y métodos:

- **Marcos de evaluación de programas de educación empresarial:** Se han desarrollado varios marcos a nivel europeo e internacional para evaluar los programas de educación empresarial. Por ejemplo, el European Entrepreneurship Education NETwork (EE-HUB) ha desarrollado un marco exhaustivo para evaluar los programas de educación empresarial, que incluye la evaluación de los objetivos, el contenido, los métodos de impartición, los resultados y el impacto del programa. Del mismo modo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha desarrollado el

marco "HEInnovate", que es una herramienta de autoevaluación para que las instituciones de educación superior evalúen sus capacidades empresariales e innovadoras.

- Encuestas y cuestionarios: Las encuestas y cuestionarios se utilizan habitualmente para recoger datos de las partes interesadas en la educación empresarial, como estudiantes, educadores, responsables políticos y socios industriales. Estas herramientas suelen incluir preguntas relacionadas con la eficacia percibida de los programas de educación empresarial, los niveles de satisfacción, los resultados del aprendizaje y el impacto en la mentalidad y las habilidades empresariales. Algunos ejemplos de encuestas y cuestionarios ampliamente utilizados son la Encuesta Mundial a Estudiantes Universitarios sobre Espíritu Empresarial (GUESSS) y la Encuesta sobre el Impacto de la Educación Empresarial (EEIS).
- Estudios de casos y buenas prácticas: Los estudios de casos y las mejores prácticas se utilizan a menudo para evaluar las iniciativas y políticas de educación empresarial a nivel de la UE e internacional. Estos métodos consisten en analizar ejemplos exitosos de programas, políticas o iniciativas de educación empresarial para comprender sus componentes clave, resultados e impacto. Los estudios de casos y las mejores prácticas pueden proporcionar valiosas perspectivas y puntos de referencia para evaluar la eficacia de los esfuerzos en materia de educación empresarial.
- Análisis de datos cuantitativos y cualitativos: Los métodos de análisis de datos cuantitativos y cualitativos se utilizan habitualmente para evaluar el impacto y los resultados de los programas de educación empresarial. Los métodos cuantitativos implican el análisis de datos numéricos, como evaluaciones previas y posteriores al programa, métricas de rendimiento y datos financieros, para medir los cambios en conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos. Los métodos cualitativos, por su parte, consisten en analizar datos no numéricos, como entrevistas, grupos de discusión y encuestas abiertas, para conocer en profundidad las experiencias y percepciones de las partes interesadas en la educación empresarial.
- Marcos para evaluar las capacidades y competencias empresariales: Se han desarrollado varios marcos para evaluar las capacidades y competencias empresariales a escala europea e internacional. Por ejemplo, el Entrepreneurial Skills Pass (ESP) es una certificación de ámbito europeo que evalúa competencias empresariales clave, como el reconocimiento de oportunidades, la creatividad, la gestión del riesgo y el trabajo en equipo, a través de un proceso de evaluación estandarizado. Del mismo modo, el marco EntreComp, desarrollado por la Comisión Europea, proporciona un marco de referencia completo para evaluar y desarrollar las competencias empresariales.

Es importante señalar que la elección de las herramientas y métodos de evaluación puede variar en función del contexto específico, los objetivos y el alcance de las iniciativas de educación empresarial que se evalúen. Se puede utilizar una combinación de diferentes herramientas y métodos para obtener una evaluación holística y completa de los programas y políticas de educación empresarial.

Conclusión

En conclusión, la evaluación de los programas e iniciativas de educación empresarial a nivel europeo e internacional es un proceso crucial para evaluar su eficacia, impacto y alineación con los resultados deseados. Mediante el uso de diversas herramientas y métodos de evaluación, las partes interesadas pueden recopilar datos y conocimientos valiosos para fundamentar la toma de decisiones, el desarrollo de políticas y la mejora de los programas.

El capítulo ofrecía una visión general de los términos clave relacionados con la valoración y la evaluación en el contexto de la educación empresarial, incluida la definición de valoración, su importancia y sus diversas dimensiones. También destacó el impacto social de la educación empresarial y la necesidad de evaluarla para comprender sus efectos más amplios en los individuos, las comunidades y las sociedades.

Además, el capítulo aborda la visión general de diversas herramientas y métodos de evaluación utilizados habitualmente en la UE y a nivel internacional para la evaluación de la educación empresarial, como marcos de evaluación de programas, encuestas y cuestionarios, estudios de casos y buenas prácticas, análisis de datos cuantitativos y cualitativos, y marcos para evaluar las habilidades y competencias empresariales.

Es importante señalar que la elección de las herramientas y métodos de evaluación debe ajustarse al contexto y a los objetivos específicos de las iniciativas de educación empresarial que se evalúan. Además, la mejora y el perfeccionamiento continuos de los enfoques de evaluación basados en la retroalimentación, los datos y las aportaciones de las partes interesadas son esenciales para garantizar la solidez y la fiabilidad del proceso de evaluación.

En conclusión, una valoración y evaluación eficaces de los programas e iniciativas de educación empresarial a escala europea e internacional pueden proporcionar información valiosa sobre su impacto, resultados y áreas de mejora, contribuyendo en última instancia al desarrollo de la próxima generación de empresarios y fomentando una mentalidad y cultura más emprendedoras en las comunidades y sociedades.

CAPÍTULO 2

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN PARA EL PROYECTO NGOE

Introducción

En un mundo tan dinámico y cambiante como el actual, fomentar las iniciativas empresariales entre los jóvenes es cada vez más importante. El proyecto Next Generation of Entrepreneurs es una iniciativa innovadora destinada a dotar a los jóvenes de las capacidades y los conocimientos necesarios para emprender su viaje empresarial. Al dotarles de competencias empresariales tanto tradicionales como digitales, este proyecto pretende cultivar una nueva generación de emprendedores que puedan prosperar en el panorama empresarial moderno.

En este capítulo, profundizaremos en el aspecto crucial de la selección de herramientas y métodos de evaluación apropiados para valorar el progreso y los logros de los participantes en el proyecto "La próxima generación de empresarios". Una evaluación eficaz no sólo mide el crecimiento de los participantes, sino que también orienta el enfoque pedagógico del proyecto y contribuye a su experiencia global de aprendizaje.

A lo largo del capítulo, haremos hincapié en la importancia de utilizar la evaluación como herramienta pedagógica, y no únicamente como medio de evaluación. Al adoptar un enfoque centrado en el alumno, pretendemos fomentar el aprendizaje continuo, la reflexión y la mejora entre los jóvenes empresarios. Este capítulo servirá de guía para los coordinadores del proyecto, los educadores y las partes interesadas que participen en el proyecto "La próxima generación de empresarios", dotándoles de los conocimientos y la comprensión necesarios para seleccionar las herramientas y los métodos de evaluación apropiados que mejor sirvan para el aprendizaje y el desarrollo de los participantes.

2.1 Necesidades específicas de evaluación para el proyecto "La próxima generación de empresarios"

El proyecto "La próxima generación de empresarios" pretende dotar a los jóvenes de las capacidades y los conocimientos necesarios para emprender su viaje empresarial. Para evaluar eficazmente su progreso y desarrollo, es crucial identificar las necesidades específicas de evaluación que se derivan de los objetivos del proyecto. Al comprender estas necesidades, podemos diseñar evaluaciones que midan con precisión la adquisición de habilidades y competencias empresariales. En esta sección, exploraremos los resultados de aprendizaje

deseados, los indicadores de rendimiento y las áreas de desarrollo de habilidades que requieren evaluación.

2.1.1 Resultados de aprendizaje deseados

El primer paso para evaluar las necesidades del proyecto es determinar los resultados de aprendizaje deseados. Estos resultados sirven de referencia para medir el progreso y los logros de los participantes. Algunos ejemplos de resultados de aprendizaje deseados son:

- **Mentalidad empresarial:** Evaluar la capacidad de los participantes para pensar de forma creativa, identificar oportunidades, asumir riesgos calculados y adoptar una mentalidad empresarial.
- **Planificación y estrategia empresarial:** Evaluación de las capacidades de los participantes para elaborar planes empresariales completos, establecer objetivos estratégicos y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado.
- **Innovación y resolución de problemas:** Evaluar la capacidad de los participantes para pensar de forma crítica, generar ideas innovadoras y resolver problemas empresariales complejos.
- **Comunicación y colaboración:** Medición de la capacidad de los participantes para comunicar eficazmente sus ideas, colaborar con los miembros del equipo y crear redes profesionales.
- **Pensamiento creativo:** Evaluar la capacidad de los participantes para generar ideas empresariales innovadoras, pensar con originalidad y proponer soluciones únicas a los retos empresariales.
- **Adaptabilidad y resistencia:** Evaluar la capacidad de los participantes para adaptarse a entornos empresariales cambiantes, gestionar los contratiempos y demostrar resiliencia ante los retos.

2.1.2 Indicadores de resultados

Una vez establecidos los resultados de aprendizaje deseados, el siguiente paso consiste en definir indicadores de rendimiento que se ajusten a dichos resultados. Los indicadores de rendimiento son criterios mensurables utilizados para evaluar los progresos y logros de los participantes en la adquisición de competencias empresariales. Estos indicadores proporcionan pruebas tangibles del desarrollo y la competencia de los participantes en diversas áreas. Mediante la evaluación de estos indicadores, los coordinadores y educadores del proyecto pueden calibrar la eficacia del programa y tomar decisiones informadas sobre el crecimiento de los participantes.

He aquí algunos indicadores de resultados específicos que pueden tenerse en cuenta para el proyecto "Next Generation of Entrepreneurs ":

- Generación de ideas empresariales: Las evaluaciones pueden medir la capacidad de los participantes para generar ideas empresariales innovadoras e identificar oportunidades empresariales. Esto puede evaluarse a través de su capacidad para proponer valores únicos, pensar de forma creativa y demostrar originalidad en sus conceptos empresariales.
- Elaboración de planes de empresa: Se puede evaluar la capacidad de los participantes para crear planes empresariales completos y bien estructurados. Esto puede incluir la evaluación de su comprensión del análisis de mercado, posicionamiento competitivo, proyecciones financieras y estrategias de marketing. Las evaluaciones pueden centrarse en la claridad, la viabilidad y los aspectos innovadores de sus planes de negocio.
- Gestión de proyectos: Evaluar las habilidades de los participantes en la planificación, organización y ejecución de proyectos empresariales, incluyendo la asignación de recursos y la gestión del tiempo.
- Habilidades de comunicación y presentación: Puede evaluarse la capacidad de comunicación y presentación de los participantes. Puede tratarse de evaluar su claridad de expresión, su capacidad de persuasión y la eficacia de sus discursos o presentaciones empresariales. Las evaluaciones pueden centrarse en sus habilidades de comunicación verbal y no verbal, su compromiso con el público y su capacidad para transmitir el valor de sus ideas empresariales.
- Trabajo en equipo y colaboración: Las evaluaciones pueden valorar las habilidades de colaboración y trabajo en equipo de los participantes, ya que el espíritu empresarial a menudo implica trabajar con otras personas. Esto puede incluir su capacidad para contribuir eficazmente dentro de un equipo, resolver conflictos, delegar tareas y aprovechar diversas perspectivas. Las evaluaciones pueden centrarse en su participación activa, su capacidad para escuchar y respetar las opiniones de los demás y sus contribuciones a los resultados colectivos.
- Adaptabilidad y resolución de problemas: Puede evaluarse la capacidad de los participantes para adaptarse a entornos empresariales cambiantes y resolver problemas. Esto puede implicar la evaluación de su capacidad para analizar situaciones complejas, tomar decisiones con conocimiento de causa y hacer pivotar sus estrategias empresariales cuando sea necesario. Las evaluaciones pueden centrarse en sus habilidades de pensamiento crítico, creatividad en la resolución de problemas y resistencia para superar obstáculos.

- **Conocimientos financieros y visión para los negocios:** Las evaluaciones pueden medir la comprensión por parte de los participantes de los conceptos financieros y su capacidad para aplicar la perspicacia empresarial. Esto puede incluir la evaluación de sus conocimientos sobre estados financieros, presupuestos, modelos de ingresos, análisis de costes y evaluación de la rentabilidad. Las evaluaciones pueden centrarse en su capacidad para tomar decisiones financieras sólidas y demostrar un gran sentido empresarial.
- **Alfabetización digital y competencias tecnológicas:** En la era digital actual, el éxito empresarial depende a menudo de la alfabetización digital y del dominio de las herramientas TIC. Las evaluaciones pueden valorar la capacidad de los participantes para aprovechar la tecnología con fines empresariales. Esto puede incluir su competencia en el uso de plataformas digitales para marketing, análisis de datos, comunicación o gestión de proyectos. Las evaluaciones pueden centrarse en su nivel de comodidad con las herramientas digitales y su capacidad para aprovechar la tecnología para el éxito empresarial.

2.1.3 Áreas de desarrollo de competencias

Para garantizar una evaluación exhaustiva, es importante identificar las áreas clave de desarrollo de competencias que requieren evaluación. Estas áreas pueden variar en función del enfoque específico del proyecto, pero algunas áreas comunes de desarrollo de habilidades para el proyecto de la próxima generación de empresarios pueden incluir:

- **Generación de ideas y reconocimiento de oportunidades:** Esta área de desarrollo de habilidades se centra en la capacidad de los participantes para generar ideas innovadoras e identificar oportunidades empresariales. Las evaluaciones pueden valorar su creatividad a la hora de generar conceptos empresariales, su comprensión de las tendencias del mercado y su capacidad para identificar oportunidades viables en diversos sectores. Se puede evaluar la capacidad de los participantes para realizar estudios de mercado, identificar las necesidades de los clientes y desarrollar soluciones innovadoras para satisfacerlas.
- **Conocimientos financieros y planificación empresarial:** El desarrollo de los conocimientos financieros y de las capacidades de planificación empresarial es crucial para los aspirantes a empresarios. Las evaluaciones en esta área pueden valorar la comprensión por parte de los participantes de conceptos financieros como presupuestos, proyecciones financieras, gestión del flujo de caja y análisis de inversiones. Los participantes pueden ser evaluados en su capacidad para desarrollar planes financieros realistas, evaluar la viabilidad financiera de sus ideas de negocio, y demostrar una comprensión de los riesgos financieros y oportunidades.

- Investigación y análisis de mercado: Los empresarios necesitan comprender su mercado objetivo y las preferencias de los consumidores para desarrollar estrategias empresariales de éxito. Las evaluaciones en esta área de desarrollo de competencias pueden valorar la capacidad de los participantes para realizar estudios de mercado, analizar el comportamiento de los consumidores y las tendencias del mercado, e identificar los mercados objetivo para sus conceptos empresariales. Los participantes pueden ser evaluados por su conocimiento de las técnicas de análisis de mercado, su capacidad para interpretar los datos de mercado y su capacidad para identificar oportunidades de mercado.
- Alfabetización digital y competencias en TIC: En la era digital, los empresarios deben ser competentes en el uso de la tecnología y las herramientas digitales para mejorar sus negocios. Las evaluaciones en este ámbito pueden valorar los conocimientos digitales de los participantes, su capacidad para navegar por plataformas en línea y su comprensión de las técnicas de marketing digital. Los participantes pueden ser evaluados en sus conocimientos de marketing en redes sociales, desarrollo de sitios web, análisis de datos y otras habilidades digitales relevantes necesarias para el éxito empresarial en la era digital.
- Liderazgo y trabajo en equipo: Los empresarios de éxito a menudo necesitan dirigir equipos y trabajar en colaboración con otros. Las evaluaciones en esta área de desarrollo de habilidades pueden valorar las habilidades de liderazgo de los participantes, su capacidad para motivar e inspirar a otros, y su capacidad para delegar tareas de forma eficaz y gestionar la dinámica de equipo. Se puede evaluar la capacidad de los participantes para comunicarse y colaborar con los miembros del equipo, resolver conflictos y alcanzar objetivos colectivos.
- Adaptabilidad y resistencia: El espíritu empresarial implica sortear incertidumbres y superar retos. Las evaluaciones en este ámbito pueden valorar la adaptabilidad de los participantes, su capacidad para resolver problemas y su resistencia ante los obstáculos. Se puede evaluar la capacidad de los participantes para hacer pivotar sus estrategias empresariales, adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y demostrar una actitud positiva ante el fracaso y aprender de los contratiempos.
- Comunicación y trabajo en red: La comunicación eficaz y la capacidad para establecer contactos son esenciales para que los empresarios presenten sus ideas, negocien acuerdos y establezcan alianzas. Las evaluaciones en esta área pueden valorar la capacidad de los participantes para comunicar sus conceptos empresariales de forma clara y persuasiva, escuchar activamente a los demás y establecer relaciones profesionales. Los participantes pueden ser evaluados por sus habilidades de presentación, su capacidad para establecer contactos y su habilidad para comunicar su propuesta de valor de forma eficaz.

Al identificar los resultados de aprendizaje deseados, los indicadores de rendimiento y las áreas de desarrollo de habilidades, podemos crear evaluaciones que proporcionen una valoración exhaustiva del progreso y los logros de los participantes en nuestro proyecto "Next Generation of Entrepreneurs". Estas evaluaciones servirán como valiosos mecanismos de retroalimentación, guiando su viaje de aprendizaje y permitiéndoles adquirir las habilidades empresariales necesarias para prosperar en el panorama empresarial moderno.

2.2 Criterios de selección de las herramientas de evaluación adecuadas para el proyecto "Next Generation of Entrepreneurs"

Como se ha dicho anteriormente, las herramientas y métodos de evaluación elegidos deben reflejar y evaluar directamente las competencias empresariales desarrolladas por los participantes. La resolución de problemas, la innovación, la toma de decisiones y la evaluación de riesgos son algunas de las competencias en las que se podría hacer hincapié. También es importante que las herramientas utilizadas reflejen las competencias digitales en TIC que se enseñan, como el dominio de aplicaciones informáticas específicas o plataformas en línea, ya que esto puede garantizar que las herramientas y métodos de evaluación sean pertinentes para los objetivos del proyecto.

2.2.1 Aplicabilidad al objetivo del proyecto

Al seleccionar las herramientas de evaluación, es importante tener en cuenta la aplicabilidad al objetivo del proyecto. La adolescencia, entre los 15 y los 19 años, es un periodo de gran desarrollo cognitivo, emocional y social. Al seleccionar herramientas y métodos de evaluación, es importante tener en cuenta estas etapas de desarrollo para garantizar que el proceso sea adecuado, significativo y atractivo para los participantes.

Según la teoría de Piaget, los adolescentes de esta edad suelen encontrarse en la etapa operativa formal del desarrollo cognitivo, lo que significa que son capaces de pensar de forma abstracta, razonar lógicamente y comprender ideas complejas. Sin embargo, también presentan distintos grados de madurez y capacidades cognitivas. Por tanto, las herramientas de evaluación deben diseñarse para estimular el pensamiento de alto nivel, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la creatividad, sin dar por supuestas unas capacidades cognitivas uniformes en todos los participantes. Las herramientas no deben ser demasiado sencillas para que pierdan el interés, ni demasiado complejas para desanimarles.

En esta edad específica, los adolescentes también experimentan cambios emocionales significativos y están desarrollando la inteligencia emocional durante estos años. Están aprendiendo a gestionar sus emociones, a empatizar con los demás y a desenvolverse en las complejidades sociales. Por ello, las herramientas de evaluación deben ser sensibles a estas transiciones emocionales. Por ejemplo, las evaluaciones no deben causar estrés o ansiedad

indebidos y deben fomentar un entorno de aprendizaje positivo. También deben tratar de cultivar la inteligencia emocional, por ejemplo mediante evaluaciones que impliquen el trabajo en equipo y la colaboración, en las que los participantes deben comprender y gestionar la dinámica interpersonal.

Además, las herramientas de evaluación deben desarrollarse adecuadamente. Es importante que no exijan habilidades o conocimientos que vayan más allá de lo que cabe esperar razonablemente de los adolescentes de este grupo de edad. Por ejemplo, aunque estos participantes puedan tener competencias digitales avanzadas, es posible que no tengan una amplia experiencia con determinados programas informáticos especializados o conceptos empresariales complejos. Por lo tanto, las herramientas deben diseñarse para evaluar los resultados del aprendizaje a los que se ha dirigido explícitamente el proyecto NGOE, y no presuponer conocimientos o habilidades previos que no se hayan enseñado.

Las herramientas deben ajustarse al nivel educativo actual de los participantes. Si los participantes aún están en la escuela secundaria, sería inadecuado utilizar herramientas que requieran conocimientos o comprensión de nivel universitario. En su lugar, las evaluaciones deben basarse en el plan de estudios con el que están familiarizados, aprovechando lo que están aprendiendo en sus cursos regulares. Además, el lenguaje y las instrucciones utilizadas en las evaluaciones deben ser claros y comprensibles para los participantes, sin utilizar jerga o lenguaje complejo que pueda confundirlos.

2.2.2 Alineación con el enfoque pedagógico no formal

Dado que el proyecto NGOE emplea una metodología pedagógica no formal innovadora, las herramientas de evaluación deben ser igualmente no tradicionales. Las herramientas deben permitir el aprendizaje experimental, la creatividad, la flexibilidad y la aplicación en el mundo real.

El aprendizaje experimental es un aspecto integral de la educación no formal, por lo que las herramientas de evaluación de los proyectos deben diseñarse para reflejarlo. Por ejemplo, en lugar de los exámenes tradicionales, las evaluaciones podrían implicar que los participantes apliquen sus conocimientos en situaciones reales o simuladas. Podría tratarse de juegos de rol, estudios de casos o simulaciones en las que tuvieran que tomar decisiones o resolver problemas como lo harían en un escenario empresarial real. Este tipo de enfoque no sólo mide su comprensión, sino también su capacidad para aplicar lo que han aprendido.

La educación no formal fomenta la creatividad y el pensamiento innovador, y las herramientas de evaluación deben ajustarse a este objetivo. En lugar de limitarse a comprobar los datos recordados, las evaluaciones pueden incluir tareas en las que los participantes tengan que aportar ideas o soluciones originales, como diseñar un nuevo producto o servicio, o crear un

plan de negocio para una hipotética empresa de nueva creación. Estas evaluaciones creativas pueden estimular la imaginación de los alumnos y fomentar su pensamiento emprendedor.

Es importante tener en cuenta la necesidad de evaluaciones basadas en proyectos. Durante las actividades del NGOE, los educadores tienen que centrarse en asignar tareas en las que los participantes tengan que completar un proyecto durante un periodo de tiempo, como desarrollar un plan de negocio o crear un prototipo de un producto. Este tipo de evaluación puede medir una amplia gama de competencias, como la capacidad de investigación, la planificación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la creatividad y la gestión del tiempo.

Además, es importante crear un espacio para las autoevaluaciones y las evaluaciones entre compañeros. La autoevaluación puede animar a los participantes a reflexionar sobre su propio aprendizaje y sus habilidades, fomentando la autoconciencia y el aprendizaje independiente. La evaluación por los compañeros, por su parte, desarrollará las habilidades para dar y recibir retroalimentación, fomenta el trabajo en equipo y permite a los participantes aprender unos de otros. Ambos métodos pueden utilizarse junto con otras evaluaciones para proporcionar una evaluación más holística de las competencias de los participantes.

2.2.3 Diseño centrado en el ser humano

Como enfoque de resolución de problemas, el diseño centrado en el ser humano debe comenzar con una comprensión profunda de la solución que se ha diseñado para los alumnos. Debe tener en cuenta sus necesidades, deseos, limitaciones y entornos, diseñando soluciones específicamente adaptadas a ellos. En el contexto de las evaluaciones educativas para el proyecto NGOE, emplear un enfoque de diseño centrado en el ser humano puede implicar varios aspectos clave, como las necesidades y los deseos, las limitaciones y la accesibilidad.

Cada alumno tiene necesidades y deseos diferentes en lo que se refiere a su experiencia educativa. Algunos prefieren el aprendizaje práctico e interactivo, mientras que otros se sienten más cómodos en situaciones más teóricas y reflexivas. Las herramientas de evaluación deben tener en cuenta estas preferencias y ofrecer una variedad de métodos que se adapten a los distintos estilos de aprendizaje. Por ejemplo, los alumnos auditivos pueden sobresalir en presentaciones orales o debates, mientras que los alumnos visuales pueden beneficiarse de la creación de diagramas o infografías, y los alumnos kinestésicos pueden prosperar en tareas más prácticas.

En el contexto de las limitaciones, será esencial tener en cuenta las limitaciones que puedan tener los participantes, ya sean cognitivas, físicas, emocionales o relacionadas con el acceso a los recursos. Esto es especialmente importante en el caso de los participantes con necesidades educativas especiales o discapacidades, que pueden necesitar evaluaciones modificadas o apoyo adicional. Por ejemplo, los participantes con dislexia pueden necesitar más tiempo para las tareas basadas en la lectura, mientras que los participantes con discapacidades físicas

pueden necesitar ciertas adaptaciones para las tareas prácticas. Los métodos de evaluación también deben tener en cuenta los recursos de que disponen los participantes, como el acceso a la tecnología, y no requerir recursos de los que algunos participantes puedan carecer.

Otro aspecto importante a la hora de emplear un enfoque de diseño centrado en el ser humano es la accesibilidad. La accesibilidad consiste en garantizar que todos los participantes, independientemente de sus capacidades o discapacidades, puedan participar plenamente en el proceso de evaluación. Será necesario ofrecer formatos alternativos a los participantes con problemas visuales o auditivos, conceder tiempo extra a los participantes con dificultades de aprendizaje o proporcionar tecnología de asistencia a los participantes con discapacidades físicas.

También es importante tener en cuenta la accesibilidad digital, dado el uso de herramientas digitales en el proyecto NGOE. Esto significa garantizar que las evaluaciones en línea sean compatibles con las tecnologías de apoyo y que todos los participantes dispongan del equipo y el acceso a Internet necesarios para participar. Los educadores tienen que pensar qué cuestionarios en línea, presentaciones virtuales o presentaciones digitales pueden incluir en su evaluación, así como considerar que las herramientas también deben poder llevarse a cabo en diversos entornos, ya sea un entorno escolar formal, un centro de aprendizaje informal o un entorno doméstico.

2.2.4 Utilización de herramientas digitales

El uso de herramientas digitales en la evaluación ofrece varias ventajas. Permite a los educadores ampliar su gama de métodos de evaluación, puede mejorar el compromiso, permite una retroalimentación instantánea, así como puede adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje. Además, en el caso del proyecto NGOE que se centran en el desarrollo de las TIC y las competencias empresariales, el uso de herramientas digitales para la evaluación puede ofrecer una oportunidad adicional para que los participantes practiquen y demuestren estas competencias.

Por ejemplo, los cuestionarios en línea pueden ser un método de evaluación rápido y eficaz. Pueden utilizarse para evaluar los conocimientos y la comprensión de temas específicos, así como para proporcionar información inmediata, ayudando a los participantes a identificar las áreas en las que necesitan mejorar. Los cuestionarios en línea pueden incluir diversos tipos de preguntas, como las de opción múltiple, verdadero/falso o de respuesta corta. También pueden diseñarse para que sean interactivos y atractivos, utilizando elementos multimedia como imágenes, vídeos o diagramas interactivos.

Los educadores deben considerar el uso de simulaciones digitales porque pueden proporcionar un entorno realista y envolvente en el que los participantes pueden aplicar sus habilidades empresariales en un entorno seguro y controlado. Por ejemplo, un juego de simulación empresarial podría permitir a los participantes dirigir una empresa virtual,

tomando decisiones sobre desarrollo de productos, marketing, finanzas, etcétera. Estas simulaciones pueden ofrecer datos muy valiosos para la evaluación, ya que no sólo permiten hacer un seguimiento de los resultados de las decisiones de los participantes, sino también del proceso que utilizaron para tomarlas.

Las herramientas digitales que facilitan la colaboración también pueden utilizarse para la evaluación. De hecho, los participantes podrían trabajar juntos en un proyecto utilizando un documento compartido en línea o una plataforma de gestión de proyectos. El propio proceso de colaboración, así como el resultado final, pueden proporcionar información importante para la evaluación, como las habilidades de trabajo en equipo de los participantes, su contribución al proyecto, su capacidad para comunicarse y negociar, y sus habilidades para resolver problemas.

Además, un Sistema de Gestión del Aprendizaje (SGA) puede servir como centro de evaluación, donde los profesores pueden publicar tareas, los participantes pueden enviar su trabajo y ambos pueden hacer un seguimiento del progreso. Un SGA es una herramienta informática que se utiliza para ofrecer contenidos de aprendizaje y otros recursos a los usuarios finales. La popularidad del SGA en la enseñanza se atribuye a la facilidad que ofrecen a profesores y educadores para entregar material de estudio, supervisar la participación de los alumnos y evaluar el rendimiento. La implantación de sistemas de gestión del aprendizaje en la enseñanza permite a los educadores realizar un seguimiento del progreso de un alumno en términos de finalización del curso, identificación de lagunas de conocimiento, nivel de participación y compromiso, y tiempo necesario para completar el curso.

El SGA puede ser decisivo en el proceso de evaluación porque ofrece un seguimiento detallado del progreso de cada estudiante en el curso. Esto incluye información sobre los materiales a los que han accedido, cuánto tiempo han dedicado al curso, sus calificaciones en las tareas y su participación en debates u otras actividades colaborativas. Estos datos pueden ayudar a los educadores a identificar a los participantes con dificultades o desmotivados e intervenir a tiempo para proporcionarles apoyo. Además, analizando el rendimiento en las tareas o cuestionarios, los profesores pueden identificar las áreas en las que los participantes tienen dificultades y pueden necesitar instrucción o recursos adicionales.

Conclusión

Las estrategias de evaluación del proyecto "Next Generation of Entrepreneurs" deben centrarse en medir el desarrollo y la aplicación de las competencias empresariales entre los participantes. Los resultados de aprendizaje deseados, los indicadores de rendimiento y las áreas de desarrollo de habilidades sirven de guía para diseñar estas evaluaciones, garantizando que se alinean con los objetivos generales del proyecto.

Como se ha visto en este capítulo, es imprescindible seleccionar adecuadamente las herramientas de evaluación, ya que deben medir con precisión los progresos y logros de los participantes a lo largo del proyecto. Los criterios y consideraciones expuestos anteriormente pretenden servir de hoja de ruta para seleccionar y desarrollar herramientas de evaluación que no sólo midan el progreso y los logros de los participantes, sino que también mejoren la experiencia general de aprendizaje en el proyecto NGOE. A través de estas herramientas cuidadosamente seleccionadas, los educadores pueden proporcionar una estrategia de evaluación completa, inclusiva y atractiva que realmente capte el desarrollo empresarial de nuestra próxima generación.

CAPÍTULO 3

SELECCIÓN DE HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Introducción

El proyecto "Next Generation of Entrepreneurs" representa una importante oportunidad para cultivar las aptitudes empresariales entre los jóvenes. Sin embargo, es importante contar con una estrategia de evaluación completa y fiable que pueda medir con precisión el desarrollo de estas capacidades a lo largo del tiempo. Un enfoque de evaluación bien pensado es vital, no sólo para medir el impacto del proyecto, sino también para garantizar la mejora continua y adaptar la experiencia de aprendizaje a las necesidades de los participantes.

En este capítulo, analizaremos la selección de herramientas y métodos de evaluación para el proyecto NGOE. Justificaremos la elección de estas herramientas y métodos, haciendo hincapié en su idoneidad para evaluar las competencias de los participantes y su impacto en el fomento de las capacidades empresariales. También describiremos cómo estas herramientas seleccionadas pueden aplicarse eficazmente en el marco de NGOE.

Los criterios de selección se centrarán en su alineación con el enfoque pedagógico no formal del proyecto, los principios de diseño centrados en el ser humano, las etapas de desarrollo del grupo de edad destinatario y el uso de herramientas digitales en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Nuestro objetivo es crear un entorno de evaluación que favorezca el desarrollo del espíritu empresarial en los jóvenes estudiantes, teniendo en cuenta no sólo los conocimientos adquiridos, sino también las aptitudes y actitudes necesarias.

3.1. Los instrumentos y métodos de evaluación más adecuados para evaluar las competencias empresariales de los jóvenes.

La amplia gama de herramientas de evaluación disponibles en los países de la UE y en todo el mundo para medir la educación empresarial supone un reto considerable para el proyecto NGOE a la hora de seleccionar las herramientas más adecuadas y prácticas.

Sin embargo, nuestras prioridades estratégicas a la hora de seleccionar las herramientas y los métodos giran en torno a la integración de las TIC y las metodologías del Diseño Centrado en el Ser Humano, así como a la creación de una metodología pedagógica innovadora e integrada que pueda adaptarse a diversos contextos en distintos países europeos.

3.1.1 Tipos de evaluación

Para el proyecto "Next Generation of Entrepreneurs", una estrategia de evaluación óptima incorporará enfoques de evaluación tanto formativa como sumativa. Este doble enfoque proporcionará una visión holística del proceso y los resultados del proyecto, permitiendo así una mejora integral y continua.

Evaluación formativa

La evaluación formativa investigará los procesos a través de los cuales se planifica y actualiza el programa de educación empresarial. Este enfoque pretende identificar posibles áreas de mejora en la ejecución del proyecto. Ofrece información sobre cómo, por qué y en qué condiciones el programa es eficaz o necesita ajustes.

En el proyecto NGOE se recogerá información tanto de los educadores que participen en la ejecución del programa como de todos los jóvenes que participen en él. Esta información se centrará en diversos aspectos, como:

- Cambio de actitud hacia el espíritu empresarial.
- Adquisición de conocimientos sobre los temas tratados en el programa.
- Mejora de las capacidades percibidas en relación con las competencias empresariales.
- Nivel de satisfacción con el contenido y la impartición del curso.
- Opiniones sobre las herramientas digitales y los sistemas de gestión del aprendizaje utilizados durante el programa.

Esta retroalimentación puede proporcionar información importante sobre la planificación, el diseño, el contenido y los métodos de enseñanza utilizados en el programa, contribuyendo así a su mejora continua.

Evaluación sumativa

La evaluación sumativa, o evaluación de impacto, se centrará en los resultados obtenidos por el programa empresarial. Este método de evaluación valorará principalmente el nivel de competencias empresariales de los participantes una vez finalizado el programa. Su objetivo es evaluar la eficacia del programa a la hora de fomentar las capacidades y competencias empresariales.

La evaluación sumativa requiere comparar el nivel de competencias empresariales posterior al programa con el nivel anterior al mismo. Este enfoque puede ayudar a determinar el impacto tangible del programa, demostrando lo que se ha logrado que no habría sido posible sin el programa NGOE.

Tanto las evaluaciones formativas como las sumativas son importantes en el proceso de evaluación. Sirven para diferentes propósitos y pueden utilizar diferentes herramientas y métodos. A continuación, veamos algunos de ellos.

3.2 Herramientas y métodos de evaluación del proyecto NGOE

Para comprender la selección y aplicación de las herramientas de evaluación, es fundamental recordar que la distinción entre evaluaciones formativas y sumativas depende de su momento y finalidad en el proceso de aprendizaje.

En este contexto, las herramientas de evaluación tienen la flexibilidad de utilizarse para evaluaciones formativas o sumativas. Su clasificación depende de su papel en el ciclo de aprendizaje, ya sea durante el proceso de aprendizaje (formativa) o después de su conclusión (sumativa), y de su objetivo, ya sea proporcionar información que mejore el aprendizaje o evaluar y medir los resultados del aprendizaje.

Los próximos ejemplos ilustrarán herramientas específicas para evaluaciones formativas y sumativas en el contexto del proyecto NGOE.

A continuación, algunas herramientas y métodos para las evaluaciones formativas podrían incluir:

Evaluación inter pares

Este método consiste en que los participantes revisen el trabajo de los demás. Les brinda la oportunidad de aprender unos de otros y les ofrece diversas perspectivas sobre el mismo trabajo, fomentando el aprendizaje colaborativo y las habilidades de pensamiento crítico. La evaluación entre iguales puede facilitar la mejora y el ajuste durante el proceso de aprendizaje, en consonancia con los objetivos de la evaluación formativa.

Por ejemplo, la evaluación entre iguales es una gran herramienta para utilizar en una actividad de equipo. Por ejemplo, en el marco del proyecto NGOE, los educadores podrían estructurar una actividad en la que los participantes se dividieran en pequeños grupos. A cada grupo se le asigna la tarea de proponer una idea empresarial única, formular un modelo empresarial básico en torno a ella y preparar una presentación para exponerla a sus compañeros.

Una vez finalizadas las presentaciones, los educadores pueden fomentar un proceso de revisión entre iguales, animando a cada grupo a aportar comentarios constructivos sobre las presentaciones de sus compañeros. Los aspectos a revisar pueden incluir la viabilidad de la idea de negocio, la claridad de la presentación, los elementos innovadores del modelo de negocio propuesto y los posibles retos que puedan surgir.

Esta metodología ofrece varias ventajas. En primer lugar, permite a los participantes ejercer una evaluación crítica del trabajo de sus compañeros, mejorando así su capacidad de análisis

y pensamiento crítico, elementos vitales para el espíritu empresarial. En segundo lugar, brinda a los equipos presentadores la oportunidad de recibir comentarios variados, que pueden servirles para mejorar sus ideas y habilidades de presentación. Por último, cultiva un entorno de aprendizaje colaborativo en el que los participantes pueden obtener conocimientos tanto de sus experiencias directas como de los comentarios y perspectivas de sus compañeros.

Como facilitadores, los educadores desempeñan un papel crucial a la hora de guiar este proceso, garantizando que la retroalimentación se da y se recibe de forma respetuosa y constructiva, fomentando un entorno de aprendizaje positivo y productivo.

Pruebas y exámenes en línea

Los cuestionarios y pruebas en línea pueden ser una forma eficaz de evaluar la comprensión de los participantes en áreas de conocimiento específicas. Pueden puntuarse automáticamente, proporcionando información instantánea a los participantes y ahorrando tiempo a los educadores.

Diseñados con distintos grados de complejidad y abarcando diferentes facetas del curso, estos cuestionarios y pruebas pueden administrarse a intervalos estratégicos a lo largo de la duración del proyecto NGOE.

Estas herramientas en línea pueden estructurarse en múltiples formatos, como preguntas de opción múltiple, de verdadero o falso, de rellenar los espacios en blanco o de respuesta corta. Esta diversidad en los formatos de las preguntas no sólo mantiene el interés de los participantes, sino que también permite a los educadores evaluar la comprensión y la retención de conocimientos desde distintos ángulos.

Además, estos cuestionarios y pruebas en línea pueden configurarse para que se puntúen automáticamente. Este sistema de calificación instantánea ofrece información inmediata a los participantes, permitiéndoles conocer sus niveles de competencia, reconocer sus puntos fuertes e identificar los temas que necesitan repasar o estudiar más.

El sistema automatizado de puntuación ahorrará a los educadores un tiempo valioso que de otro modo emplearían en la calificación manual. Además, les proporcionará una visión clara e inmediata de la comprensión y el progreso de los participantes, lo que les permitirá adaptar y ajustar en consecuencia los contenidos y las estrategias pedagógicas posteriores.

Tareas interactivas

Las tareas interactivas pueden desempeñar un papel importante dentro del proyecto NGOE, proporcionando experiencias prácticas de aprendizaje y reforzando las aptitudes empresariales de los participantes. Permiten a los alumnos aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas, mejorando así la comprensión y el compromiso.

Por ejemplo, una tarea podría consistir en que los participantes crearan una presentación digital o un sitio web básico para una empresa hipotética. Esto no sólo pone a prueba su comprensión de los conceptos empresariales enseñados, sino también su capacidad para comunicarlos eficazmente. También les da la oportunidad de utilizar y mejorar sus habilidades digitales, un aspecto vital del espíritu empresarial contemporáneo.

Otro tipo de tarea interactiva podría requerir que los participantes diseñaran una campaña en las redes sociales para su idea de negocio. Esto pondrá a prueba su creatividad, su comprensión del público al que se dirigen y su capacidad para aprovechar las distintas plataformas de las redes sociales.

En las tareas colaborativas pueden utilizarse herramientas como Google Docs o herramientas de mapas mentales en línea. Se puede pedir a los participantes que trabajen juntos en un documento compartido para crear un plan de negocio o una lluvia de ideas empresariales innovadoras. Una actividad de este tipo fomentará la colaboración en tiempo real y permitirá a los participantes aprender de las perspectivas e ideas de los demás.

La retroalimentación sobre estas tareas, proporcionada por los educadores o a través de la autoevaluación, permite a los participantes comprender sus puntos fuertes, identificar áreas de mejora y supervisar su progreso. Así pues, las tareas interactivas serán una herramienta eficaz tanto para la enseñanza como para la evaluación en el proyecto NGOE.

Foros de debate

Los foros de debate pueden estimular la conversación y el debate sobre temas relevantes. En el contexto del proyecto NGOE, pueden proporcionar una plataforma para que los participantes compartan ideas, formulen preguntas y entablen una conversación reflexiva sobre diversos temas relacionados con el espíritu empresarial.

Por ejemplo, puede crearse un foro de debate en el que los participantes expongan sus ideas sobre un tema concreto, como la identificación de oportunidades en su mercado local o los retos a los que se enfrentan los jóvenes empresarios. Otros participantes pueden responder a estos mensajes, creando un entorno de aprendizaje dinámico e interactivo. Esto puede estimular un rico intercambio de ideas, perspectivas y experiencias, fomentando una comprensión más profunda del panorama empresarial.

Además, estos tableros permitirán a los participantes aprender unos de otros, ya que pueden obtener perspectivas alternativas de los mensajes y respuestas de sus compañeros. Este diálogo interactivo puede fomentar el sentido de comunidad y el aprendizaje colaborativo entre los participantes.

Para los educadores, los foros de debate pueden ser una útil herramienta de evaluación. Mediante el seguimiento de los debates, los educadores pueden evaluar la comprensión de

los temas por parte de los participantes, su capacidad para articular sus ideas y su nivel de compromiso en el proceso de aprendizaje. También se puede fomentar la participación regular en el foro de debate e incluirla en la evaluación general.

Actividades de Realidad Virtual y Realidad Aumentada

Las actividades de Realidad Virtual (RV) y Realidad Aumentada (RA) pueden ser herramientas poderosas en el proyecto NGOE, ya que ofrecen una experiencia de aprendizaje única y atractiva que reproduce escenarios empresariales del mundo real.

En concreto, una simulación de RV podría situar a los participantes en un mercado virtual en el que tuvieran que negociar acuerdos, gestionar recursos y tomar decisiones estratégicas. Esta experiencia inmersiva no sólo les ayudaría a aplicar las destrezas y conocimientos aprendidos, sino que también les proporcionaría una comprensión práctica de la dinámica del mundo empresarial. Por otra parte, la RA podría utilizarse para aumentar los materiales de aprendizaje, haciéndolos interactivos y atractivos, lo que puede mejorar la comprensión y la retención de conceptos.

Estas innovadoras herramientas digitales podrían ayudar a fomentar cualidades empresariales como la toma de decisiones, la resolución de problemas y la creatividad. Las tareas realizadas en el entorno de RV/RA pueden evaluarse en tiempo real o una vez finalizadas, ofreciendo sugerencias beneficiosas a los alumnos y datos útiles a los educadores.

Además, para los educadores, las actividades de RV/RA pueden suponer una nueva forma de evaluar el progreso de los participantes. Estas actividades generan datos que pueden analizarse para evaluar la percepción, la aplicación de destrezas y la capacidad de resolución de problemas. Los datos también pueden utilizarse para identificar áreas de mejora y personalizar futuras experiencias de aprendizaje, haciendo de la evaluación un proceso más dinámico y personalizado.

Las herramientas y métodos para las evaluaciones sumativas podrían incluir:

Evaluaciones basadas en proyectos

En el marco del proyecto NGOE, las evaluaciones basadas en proyectos pueden brindar a los jóvenes la oportunidad de demostrar sus aptitudes empresariales en un contexto práctico y real.

Por ejemplo, si pensamos en un proyecto en el que se encargue a los participantes que elaboren un plan de negocio para una empresa social, basándose en los conocimientos y competencias que han adquirido, tendrán que realizar un estudio de mercado, identificar un problema social único, idear soluciones innovadoras, desarrollar un plan financiero y crear una estrategia de marketing. Esto les permitirá aplicar directamente lo aprendido, fomentando

habilidades empresariales esenciales como la creatividad, la resolución de problemas y la iniciativa.

Para los educadores, las evaluaciones basadas en proyectos son una buena herramienta para medir la aplicación efectiva de las competencias empresariales aprendidas. Permite evaluar una serie de competencias como la innovación, el liderazgo, la toma de decisiones, la resiliencia y las habilidades de comunicación, entre otras.

Además, estos proyectos proporcionan una oportunidad para la retroalimentación y la reflexión, que pueden informar futuras experiencias de aprendizaje. Al evaluar el resultado del proyecto, los educadores pueden identificar las áreas del programa que pueden necesitar mejoras o un mayor énfasis.

Simulaciones digitales

Las simulaciones digitales ofrecen una plataforma segura y atractiva para que los participantes practiquen y demuestren sus habilidades empresariales. Pueden proporcionar una experiencia de aprendizaje atractiva e interactiva y generar datos ricos para la evaluación.

Los participantes podrían participar en un programa informático de simulación empresarial en el que se les asignara la responsabilidad de gestionar una empresa virtual. Tendrían que tomar decisiones informadas sobre aspectos como el desarrollo de productos, la fijación de precios, el marketing y la contratación. La simulación digital reproduce los retos y las perspectivas que uno se encontraría en un escenario empresarial del mundo real, lo que hace que la experiencia de aprendizaje sea extremadamente importante.

En este entorno controlado, los participantes pueden aprender tanto de sus errores como de sus logros, desarrollando así una comprensión más profunda del funcionamiento de las empresas. Tienen la oportunidad de innovar, asumir riesgos calculados y observar directamente las repercusiones de sus decisiones. Todas estas experiencias son esenciales para cultivar una mentalidad empresarial.

Para los educadores que participan en el proyecto NGOE, estas simulaciones digitales serán una importante fuente de datos que podrán utilizar para evaluar los resultados del aprendizaje de los participantes. El uso de simulaciones les permitirá evaluar una amplia gama de competencias, como el pensamiento estratégico, la capacidad de resolución de problemas, los conocimientos financieros, la capacidad de toma de decisiones y las aptitudes para el trabajo en equipo.

Además, si se utilizan al final del curso para evaluar la capacidad general de los participantes para aplicar las destrezas que han aprendido, las simulaciones digitales pueden servir como eficaces herramientas de evaluación sumativa. Proporcionan datos exhaustivos sobre el

rendimiento de los participantes, que pueden utilizarse para asignar calificaciones o niveles de competencia.

Presentaciones

Se puede pedir a los participantes que presenten un proyecto final o su idea empresarial. Las presentaciones no sólo les brindarán la oportunidad de demostrar su comprensión de los conceptos empresariales y su capacidad para aplicarlos a una idea de negocio práctica, sino que también les ayudarán a evaluar sus habilidades interpersonales vitales. Entre ellas se incluyen la comunicación clara, la persuasión y la capacidad de articular ideas complejas de forma sucinta. Este ejercicio también fomenta la creatividad, la iniciativa y la capacidad de resolver problemas a medida que desarrollan una propuesta y una estrategia empresariales únicas.

Para los educadores, estas presentaciones proporcionan una visión completa de los conocimientos y la comprensión de los participantes, así como de sus aptitudes interpersonales. Les permite evaluar diversas competencias, como la comprensión de los negocios, las habilidades de comunicación, la capacidad para resolver problemas, la creatividad y la iniciativa.

Autoevaluaciones

Aunque suelen asociarse a la evaluación formativa, las autoevaluaciones también pueden utilizarse en la evaluación sumativa. Se puede pedir a los participantes que reflexionen sobre su itinerario de aprendizaje al final del curso, lo que les permitirá comprender mejor su experiencia general de aprendizaje. Al final del programa, los educadores pueden pedir a los participantes que completen una autoevaluación en la que revisen y reflexionen sobre su crecimiento y desarrollo a lo largo del curso. Esto podría implicar que los participantes documenten su comprensión del espíritu empresarial, las habilidades que han desarrollado y las áreas que creen que necesitan mejorar. Este método fomenta la introspección y mejora la autoconciencia, elementos clave para convertirse en un empresario de éxito.

Sin embargo, aunque las autoevaluaciones ofrecen perspectivas significativas sobre el crecimiento percibido por los participantes, son subjetivas por naturaleza. Por lo tanto, estas evaluaciones son más eficaces cuando se combinan con otras herramientas, como las evaluaciones basadas en proyectos o las simulaciones digitales, que proporcionan una medida más objetiva de las competencias y los conocimientos.

Todas las herramientas presentadas anteriormente proporcionan un enfoque amplio y variado para medir el impacto del proyecto NGOE en sus participantes y en los jóvenes en general. Estas herramientas están diseñadas para evaluar un amplio espectro de habilidades,

competencias y actitudes que son cruciales para fomentar una mentalidad emprendedora. Esto incluye, entre otras cosas, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la colaboración, la alfabetización digital, la autoconciencia y la reflexión.

La evaluación entre compañeros y los foros de debate cultivan las habilidades de comunicación y fomentan un entorno de colaboración. Las tareas interactivas y las simulaciones digitales proporcionan un contexto práctico para que los participantes desarrollen y apliquen sus capacidades de resolución de problemas y su creatividad. Las presentaciones, las evaluaciones basadas en proyectos y las actividades de RV/RA evalúan la capacidad de los participantes para aplicar los conceptos aprendidos en entornos reales o casi reales, mostrando su iniciativa y pensamiento estratégico. Además, las autoevaluaciones subrayan la importancia de la autoconciencia y la reflexión en el crecimiento personal y el aprendizaje continuo.

Conclusión

La integración de herramientas de evaluación eficaces y adecuadas es un aspecto importante del éxito del proyecto NGOE. Estas herramientas, que van desde las evaluaciones entre iguales hasta las simulaciones digitales, ofrecen diversas formas de medir el desarrollo de las habilidades, competencias y actitudes empresariales entre los participantes.

Como se ha visto en este capítulo, el proceso de selección de las herramientas adecuadas se basará en su compatibilidad con las estrategias de enseñanza no formal del proyecto, los conceptos de diseño centrado en el ser humano y la aplicación de las tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje. El objetivo principal es establecer un marco de evaluación que fomente el crecimiento de las capacidades empresariales de los jóvenes estudiantes, teniendo en cuenta no sólo los conocimientos adquiridos, sino también las aptitudes y actitudes necesarias.

CAPÍTULO 4

PRUEBAS PILOTO Y RETROALIMENTACIÓN

Introducción

Este capítulo se centra en el proceso de prueba piloto y en el análisis de los comentarios sobre las herramientas y métodos de evaluación seleccionados y utilizados en el contexto del trabajo con jóvenes.

Esta parte del capítulo comienza esbozando el proceso de prueba piloto realizado para evaluar la eficacia de las herramientas y métodos de evaluación elegidos. Describe paso a paso las fases de planificación, selección de participantes, preparación, formación, ejecución, seguimiento y análisis de la prueba piloto. El capítulo destaca la importancia de una prueba piloto bien diseñada para garantizar la fiabilidad y validez de las herramientas y métodos de evaluación. Explora la metodología empleada, el tamaño de la muestra y los criterios específicos utilizados para seleccionar a los participantes. **Además, detalla cómo se establecieron la infraestructura y los recursos y explica la formación impartida a los participantes para garantizar su comprensión y competencia en la utilización de las herramientas y los métodos de evaluación.**

La segunda parte profundiza en el análisis de los comentarios recibidos tanto de los monitores juveniles como de los jóvenes que participaron en la prueba piloto. En este capítulo se destacan los temas clave y las conclusiones derivadas del análisis de los comentarios, incluidos los puntos fuertes y débiles de las herramientas y métodos de evaluación, las áreas susceptibles de mejora y las sugerencias para aumentar su eficacia.

En general, este capítulo ofrece una visión global del proceso de prueba piloto y el posterior análisis de la información recibida de los trabajadores en el ámbito de la juventud y los jóvenes. Ofrece información valiosa sobre la idoneidad y eficacia de las herramientas y métodos de evaluación, allanando el camino para su perfeccionamiento y mejora sobre la base de las aportaciones recibidas del público destinatario.

4.1. Descripción del proceso de prueba piloto de las herramientas y métodos de evaluación seleccionados

4.1.1 Descripción del proceso de pruebas piloto

Por prueba piloto se entiende el proceso de realizar un ensayo o prueba preliminar de un producto, servicio o sistema antes de su implantación o lanzamiento a gran escala.

Permite a las organizaciones evaluar y perfeccionar sus ofertas, identificar posibles problemas o áreas de mejora, y recabar opiniones de un pequeño grupo de usuarios o participantes. La prueba piloto es el proceso de evaluación de los materiales didácticos con los usuarios finales en el entorno real de aprendizaje, antes de la implantación de la instrucción, y proporciona apoyo empírico en relación con la eficacia de la instrucción propuesta. De este modo, las decisiones posteriores pueden tomarse con conocimiento de causa.

Las pruebas piloto brindan a los desarrolladores la oportunidad de probar la instrucción antes de su implantación en el entorno real. Al igual que ocurre con la compra de un coche, la prueba piloto es un primer paso obligatorio antes de adquirir, o poner en práctica, una instrucción. La evaluación de una metodología, un procedimiento de trabajo u otro medio de aprendizaje se basa en un proceso de evaluación formativa. Según Dick y Carey (1996), la evaluación formativa consta de las tres etapas siguientes:

- Evaluación individual: el evaluador revisa la instrucción con un alumno representativo del público destinatario. Este paso tiene por objeto informar a los desarrolladores de cualquier problema estructural o logístico que los alumnos puedan tener con la instrucción.
- Prueba en pequeños grupos: el evaluador revisa la instrucción con un pequeño grupo de 6-8 miembros de la población de usuarios finales. La atención se centra aquí en cómo utilizan los materiales los alumnos y cuánta ayuda solicitan.
- Prueba de campo: los materiales didácticos se prueban con una clase entera representativa de la población de alumnos. La prueba de campo, en la práctica, recibe muchos nombres en la literatura sobre rendimiento y tecnología, entre ellos: prueba piloto, prueba alfa, análisis de usabilidad, prueba beta y prueba de campo.

Una prueba piloto de instrucción sirve como etapa final de la evaluación formativa y presenta la instrucción final (incluidos todos los componentes) a un grupo representativo de usuarios finales en el entorno real de aprendizaje. El objetivo de la prueba piloto de la instrucción en un contexto definido con alumnos reales es informar a los responsables de la toma de decisiones de un proyecto sobre el resultado de esta presentación de prueba del producto y recomendar si la instrucción debe adoptarse tal cual, adoptarse con revisiones o abandonarse sin aplicarla. Los resultados de las pruebas piloto suelen arrojar una de estas tres recomendaciones 1) aplicar, 2) aplicar con revisiones y 3) no aplicar, según los datos recogidos durante la prueba piloto. El proceso suele constar de los siguientes pasos:

1. Planificación: La organización define los objetivos de la prueba piloto, determina el público o los participantes a los que va dirigida y fija objetivos específicos para medir el éxito de la prueba. Se elabora un plan detallado en el que se describen el alcance, el calendario, los recursos y la metodología de la prueba piloto. Definir el propósito, identificar claramente las metas y objetivos de la prueba piloto. *¿Qué espera conseguir? ¿Qué aspectos concretos está probando?* Tener un propósito claro guiará todo el proceso de la prueba piloto.

2. Selección de los participantes: Se elige una muestra representativa de participantes en función de criterios predefinidos, como datos demográficos, experiencia o requisitos específicos. Esta selección garantiza que la prueba piloto capte un abanico diverso de perspectivas y experiencias. Elija un grupo representativo de participantes que coincidan con su público objetivo.

3. Preparación: Se establecen la infraestructura, los recursos y las herramientas necesarias para apoyar la prueba piloto. Esto puede incluir la creación de prototipos, la configuración de sistemas de software o hardware, o la preparación de entornos de prueba.

4. Formación: Si es necesario, los participantes reciben sesiones de formación para familiarizarse con el producto o servicio que se está probando, sus características y cualquier tarea específica que tengan que realizar. La formación ayuda a los participantes a comprender el propósito de la prueba piloto y garantiza que puedan aportar comentarios significativos.

5. Ejecución: La prueba piloto se lleva a cabo de acuerdo con el plan predefinido. Los participantes interactúan con el producto o servicio, realizan tareas específicas y aportan sus comentarios por diversos medios, como encuestas, entrevistas u observación. Los datos se recogen sistemáticamente para obtener información cuantitativa y cualitativa.

6. Seguimiento y análisis: A lo largo de la prueba piloto, la organización sigue de cerca las interacciones de los participantes y recopila los datos pertinentes. Estos datos se analizan para identificar patrones, tendencias y posibles problemas. Pueden utilizarse análisis estadísticos, codificación cualitativa y otras técnicas de evaluación para extraer conclusiones significativas. A lo largo de la prueba piloto, siga de cerca los progresos de los participantes y ofrézcales cualquier apoyo o aclaración que necesiten. Atienda con prontitud cualquier problema o dificultad que encuentren. Documente cualquier observación o comentario para su posterior análisis.

7. Retroalimentación e iteración: A partir de los resultados de la prueba piloto, la organización recaba la opinión de los participantes y las partes interesadas. Esta información se revisa cuidadosamente y se utiliza para perfeccionar el producto, servicio o sistema. Se realizan los ajustes, mejoras o correcciones de errores necesarios para resolver los problemas detectados o mejorar la experiencia del usuario.

8. Evaluación y toma de decisiones: La organización evalúa el éxito de la prueba piloto en función de los objetivos y criterios predefinidos. Esta evaluación ayuda a determinar si el producto, servicio o sistema está listo para su implantación a gran escala, si requiere un mayor perfeccionamiento o si necesita ciclos de pruebas piloto adicionales. Identificar los puntos fuertes y débiles y las áreas susceptibles de mejora. Esta evaluación servirá de base para tomar decisiones sobre el desarrollo o la implantación.

Siguiendo este proceso iterativo, las organizaciones pueden obtener información valiosa, validar hipótesis y mitigar riesgos antes de presentar sus ofertas a un público o mercado más amplio. Las pruebas piloto son un paso crucial para garantizar el éxito y la buena acogida del lanzamiento.

4.1.2 Descripción del proceso de prueba piloto de las herramientas y métodos de evaluación seleccionados

Para comprender la selección y aplicación de las herramientas de evaluación, en los capítulos anteriores se han revisado las distinciones entre evaluaciones formativas y sumativas, que dependen de su momento y finalidad en el proceso de aprendizaje. Las herramientas de evaluación detalladas anteriormente se caracterizan por su flexibilidad para ser utilizadas en evaluaciones formativas o sumativas. Su clasificación depende de su papel en el ciclo de aprendizaje, de si se utilizan durante el proceso de aprendizaje (formativas) o después de su finalización (sumativas), y de su finalidad última, ya sea proporcionar información para mejorar el aprendizaje o evaluar y medir los resultados del aprendizaje.

Los ejemplos que ilustran las herramientas específicas para las evaluaciones formativas y sumativas en el contexto del proyecto NGOE fueron la *evaluación por pares*, *las pruebas y exámenes en línea*, *las tareas interactivas*, *los foros de debate*, *las actividades de realidad virtual y realidad aumentada*, *las evaluaciones basadas en proyectos*, *las simulaciones digitales*, *las presentaciones* y *las autoevaluaciones*. En esta etapa del capítulo se presentará el proceso de prueba piloto de cada una de las herramientas de evaluación seleccionadas y los métodos analizados anteriormente a través de los indicadores básicos.

Evaluación inter pares

Para llevar a cabo una prueba piloto de la herramienta de evaluación entre iguales en el contexto del proyecto NGOE, siga estos pasos: en primer lugar, *defina los objetivos* - Determine qué aspectos específicos de la herramienta de evaluación entre iguales desea evaluar, como su eficacia para fomentar las habilidades de pensamiento crítico, promover el aprendizaje colaborativo y proporcionar retroalimentación procesable. Seleccione un grupo de participantes que sea representativo del público destinatario de la herramienta de evaluación entre iguales.

Diseñe criterios de evaluación: Desarrolle criterios de evaluación claros y específicos que los participantes utilizarán para evaluar el trabajo de sus compañeros. Los criterios deben estar en consonancia con los objetivos de la actividad y proporcionar una evaluación exhaustiva de los proyectos empresariales. Considere aspectos como la viabilidad de la idea, la claridad de la presentación, la innovación en el modelo de negocio y la identificación de posibles retos. *Elabore pautas de evaluación:* Prepare directrices o rúbricas detalladas que los participantes puedan seguir al realizar las evaluaciones entre pares. Estas directrices deben explicar cómo

evaluar cada criterio, proporcionar ejemplos de comentarios constructivos y hacer hincapié en la importancia de una comunicación respetuosa y constructiva.

Realice la prueba piloto: Organiza la actividad en la que los participantes formen pequeños grupos, realicen una lluvia de ideas empresariales, creen presentaciones y expongan sus ideas a sus compañeros. Facilita el proceso y fomenta el compromiso y la participación activos. Tras las presentaciones, distribuye las pautas de evaluación y pide a los participantes que evalúen las presentaciones de sus compañeros utilizando los criterios establecidos. Por último, recabe información de los participantes sobre su experiencia con el proceso de evaluación entre iguales. Esto puede hacerse mediante encuestas, entrevistas o debates en grupo. Pregunte a los participantes sobre la claridad de los criterios de evaluación, la eficacia de las directrices y su percepción general de la herramienta de evaluación entre iguales. Asimismo, recabe opiniones sobre cualquier problema o sugerencia de mejora. Evalúe si la herramienta de evaluación entre iguales ha logrado efectivamente los resultados deseados, como fomentar el pensamiento crítico y el aprendizaje colaborativo. Identificar los puntos fuertes y débiles de la herramienta y las áreas que necesitan mejoras.

Cuestionarios y pruebas en línea

Determine qué aspectos específicos de los cuestionarios y pruebas en línea desea evaluar, como su eficacia a la hora de evaluar la comprensión, proporcionar una respuesta inmediata y ahorrar tiempo. En función de las características específicas de los participantes, prepare el contenido del cuestionario/test: establezca preguntas para el cuestionario/test que cubran diversas áreas de conocimiento relevantes. Cree preguntas en diferentes formatos. Por ejemplo

- Preguntas de opción múltiple: Evaluar los conocimientos y la comprensión de los participantes.
- Preguntas de verdadero o falso: Prueban la capacidad de los participantes para distinguir entre afirmaciones correctas e incorrectas.
- Rellene las preguntas del espacio en blanco: Evalúe la capacidad de los participantes para recordar información específica.
- Preguntas de respuesta corta: Pida a los participantes que den explicaciones breves o ejemplos.

Elija una plataforma de evaluación en línea o un sistema de gestión del aprendizaje (SGA) adecuados que admitan los formatos de pregunta requeridos y la puntuación automática. Configure los cuestionarios/pruebas en la plataforma, asegurándose de que las preguntas tienen el formato correcto y de que el sistema de puntuación está bien configurado. Comparta con los participantes los datos de acceso a la plataforma de evaluación en línea y facilite instrucciones claras sobre cómo acceder y completar los cuestionarios/pruebas. Especifique el plazo en el que los participantes deben completar las evaluaciones. Supervise el proceso para resolver cualquier problema técnico o pregunta que puedan tener los participantes.

Una vez que los participantes hayan completado los cuestionarios/pruebas, recoja los datos de la plataforma de evaluación en línea. Analice los resultados para evaluar la eficacia del método. Tenga en cuenta parámetros como el rendimiento de los participantes, las tasas de finalización, el tiempo empleado en completar las evaluaciones y las opiniones de los participantes. Asegúrese de que el método sigue siendo atractivo, eficaz y acorde con los objetivos de aprendizaje.

Tareas interactivas

El objetivo es evaluar la capacidad de los participantes para aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas, mejorar la comprensión y fomentar el compromiso. Diseño de tareas: Elabore tareas interactivas que se ajusten a los objetivos de aprendizaje del proyecto NGOE. Por ejemplo:

- Tarea 1: Crear una presentación digital o un sitio web básico para una empresa hipotética. Los participantes deberán demostrar su comprensión de los conceptos empresariales y comunicarlos eficazmente a través de la presentación o el sitio web.
- Tarea 2: Diseñar una campaña en las redes sociales para su idea de negocio. Los participantes deben demostrar su creatividad, su comprensión del público objetivo y su capacidad para aprovechar las diferentes plataformas de las redes sociales.

Comunique claramente las instrucciones para cada tarea, incluidos los requisitos específicos, los resultados y los plazos. Proporcione a los participantes los recursos necesarios, como plantillas, directrices o acceso a las herramientas pertinentes, como software de diseño o plataformas de redes sociales. Supervise el progreso y responda a cualquier pregunta o problema que surja.

Evaluar tareas: Evalúe las tareas completadas basándose en criterios predefinidos. Tenga en cuenta factores como la calidad de la presentación digital o el sitio web, la creatividad y eficacia de la campaña en las redes sociales, el cumplimiento de las instrucciones y la demostración general de habilidades empresariales. Pregunte a los participantes sobre su nivel de compromiso, la utilidad de las tareas, la utilidad de los comentarios recibidos y su percepción del impacto de las tareas en su aprendizaje.

Foros de debate

Determine los aspectos específicos que desea evaluar, como la calidad de los debates, la profundidad de las contribuciones de los participantes y el sentido de comunidad creado entre los participantes. Cree foros de debate: Elija una plataforma en línea adecuada o un sistema de gestión del aprendizaje que admita la funcionalidad de foros de debate (como Moodle, Canvas, Blackboard, Google Classroom, Edmodo, Schoology). Cree foros de debate sobre temas específicos relacionados con el espíritu empresarial, en consonancia con los objetivos de aprendizaje del proyecto NGOE. Por ejemplo:

- Tema 1: Identificación de oportunidades en el mercado local.
- Tema 2: Retos a los que se enfrentan los jóvenes empresarios.

Explique el nivel de participación esperado, la importancia de una comunicación respetuosa y constructiva y las instrucciones específicas para publicar y responder a las contribuciones de los demás. Anime a los participantes a participar activamente y a compartir sus puntos de vista, experiencias y preguntas. Facilite los debates haciendo preguntas de sondeo, aportando ideas adicionales o redirigiendo la conversación si es necesario.

Actividades de realidad virtual y aumentada

Determine los aspectos específicos que desea evaluar, como el nivel de inmersión, la aplicación de habilidades y conocimientos, y la calidad de los datos de evaluación generados. Elija un grupo de participantes interesados en el espíritu empresarial y que tengan acceso a las tecnologías de RV y RA. Asegúrese de que los participantes están dispuestos a participar activamente en la prueba piloto y disponen de los requisitos de hardware y software necesarios para participar en las actividades de RV y RA.

Elija actividades de RV/RA: Seleccione actividades de RV y RA que se ajusten a los objetivos de aprendizaje del proyecto NGOE. Por ejemplo:

- RV: Simulación de negociación en la que los participantes interactúan con personajes virtuales y hacen tratos comerciales.
- RA: Aumente el material didáctico, como modelos de negocio, datos de mercado o estados financieros, con elementos interactivos que los participantes puedan explorar. Instale los equipos de RV y RA necesarios y asegúrese de que las aplicaciones o plataformas de software están correctamente instaladas y funcionan. Pruebe las actividades para asegurarse de que se desarrollan sin problemas y ofrecen una experiencia de usuario fluida.

Comunicar claramente el propósito y las directrices para participar en las actividades de RV y RA. Explicar cómo utilizar el equipo de RV/RA, navegar por los entornos virtuales e interactuar con las simulaciones. Proporcionar instrucciones para completar las tareas asignadas y cualquier objetivo o reto específico que deba abordarse. Supervisar a los participantes durante su participación en las actividades de RV y RA para resolver cualquier problema técnico o pregunta que puedan tener.

Evaluar el rendimiento de los participantes basándose en criterios predefinidos para las actividades de RV y RA. Tenga en cuenta factores como la toma de decisiones, la resolución de problemas, la creatividad y la aplicación de habilidades empresariales. Utilizar los datos de evaluación generados por las actividades de RV y RA para evaluar el progreso de los participantes e identificar áreas de mejora. Analizar los resultados de la prueba piloto, incluidos los datos sobre el rendimiento de los participantes y sus comentarios. Evaluar

la eficacia de las actividades de RV y RA a la hora de proporcionar una experiencia de aprendizaje única y atractiva, fomentar las cualidades empresariales y generar datos de evaluación significativos. Identificar los puntos fuertes y débiles y las oportunidades de mejora.

Evaluaciones basadas en proyectos

Determine los aspectos específicos que desea evaluar, como la aplicación de las habilidades aprendidas, la creatividad, la resolución de problemas, el liderazgo y la comunicación. Desarrolle un proyecto que se ajuste a los objetivos de aprendizaje del proyecto NGOE y que exija a los participantes aplicar sus habilidades empresariales. Por ejemplo:

- Proyecto: Desarrollar un plan de negocio para una empresa social.
- Tareas: Realizar estudios de mercado, identificar un problema social único, idear soluciones innovadoras, desarrollar un plan financiero y crear una estrategia de marketing.

Destacar la importancia de la creatividad, la resolución de problemas y la comunicación eficaz a lo largo de todo el proyecto. Apoyar a los participantes a lo largo de todo el proyecto ofreciéndoles orientación, recursos y oportunidades para hacer comentarios. Actúe como facilitador y preste asistencia cuando sea necesario, al tiempo que anima a los participantes a asumir la responsabilidad y la iniciativa en su trabajo. Considere la calidad del plan de negocio, la viabilidad de la empresa social propuesta y la profundidad del análisis y la innovación demostrados. Pregunte a los participantes sobre la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, la eficacia general del proyecto y el nivel de compromiso durante todo el proceso.

Simulaciones digitales

Determine los aspectos concretos que desea evaluar, como la capacidad de los participantes para tomar decisiones con conocimiento de causa, el pensamiento estratégico, la capacidad para resolver problemas, los conocimientos financieros, la capacidad de decisión y las aptitudes para el trabajo en equipo. Elija el software de simulación: Seleccione un software de simulación empresarial adecuado que ofrezca una experiencia realista y envolvente. Algunos ejemplos de software de simulación adecuado son:

- SimVenture: SimVenture es un completo software de simulación empresarial que permite a los participantes dirigir sus propias empresas virtuales. Abarca diversos aspectos, como el desarrollo de productos, el marketing, las finanzas y las operaciones. Los participantes toman decisiones estratégicas y observan los resultados en tiempo real.

- **Negocios virtuales:** Virtual Business es una serie de simulaciones en línea que abarcan distintas áreas del espíritu empresarial, como el comercio minorista, el marketing, la gestión y las finanzas personales. Los participantes navegan por escenarios empresariales virtuales, toman decisiones y experimentan las consecuencias de sus acciones.
- **Marketplace Live:** Marketplace Live es una plataforma de simulación que simula un entorno de mercado competitivo. Los participantes gestionan sus empresas virtuales y toman decisiones relacionadas con la fijación de precios, el desarrollo de productos, el marketing y la distribución. Compiten contra otras empresas virtuales y experimentan la dinámica del mundo empresarial.

Explicar los objetivos de las simulaciones, los escenarios que encontrarán los participantes y las habilidades que se espera que desarrollen y demuestren. Proporcione directrices sobre cómo navegar por el software de simulación y tomar decisiones con conocimiento de causa. Animar a los participantes a aplicar sus habilidades empresariales, asumir riesgos calculados y observar las consecuencias de sus decisiones. Fomentar un entorno de aprendizaje interactivo y colaborativo en el que los participantes puedan aprender tanto de sus éxitos como de sus fracasos.

Evaluar el rendimiento de los participantes en las simulaciones digitales basándose en criterios y objetivos de aprendizaje predefinidos. Analizar los datos generados por las simulaciones, como los informes financieros, el rendimiento del mercado y los resultados de las decisiones. Evaluar el pensamiento estratégico, la capacidad de resolución de problemas, los conocimientos financieros, la capacidad de toma de decisiones y las habilidades de trabajo en equipo de los participantes. Utilizando un software de simulación empresarial adecuado, proporcionando instrucciones claras, facilitando las simulaciones y evaluando el rendimiento de los participantes, puede evaluar la eficacia de las simulaciones digitales para proporcionar una experiencia de aprendizaje atractiva e interactiva, fomentando al mismo tiempo las habilidades empresariales en el contexto del proyecto NGOE.

Presentación

Definir los objetivos: evaluar la eficacia del método de los foros de debate para ofrecer a los participantes la oportunidad de exponer su comprensión de los conceptos empresariales, aplicarlos a una idea de negocio práctica y evaluar habilidades interpersonales vitales como la comunicación clara, la persuasión y la articulación de ideas complejas. Determine los tipos de presentaciones que realizarán los participantes. Algunos ejemplos son:

- **Presentación del proyecto final:** Los participantes pueden presentar sus proyectos finales, mostrando su comprensión de los conceptos empresariales, la aplicación de estos conceptos en una idea de negocio práctica, y el desarrollo de una estrategia global. Pueden presentar su proyecto en varios formatos, como un pitch deck, una presentación en PowerPoint o una presentación multimedia.

- **Presentación de ideas empresariales:** Los participantes pueden presentar sus ideas empresariales, centrándose en el problema que pretenden resolver, su propuesta de valor única, el análisis de mercado y el modelo de negocio propuesto. Pueden presentar su idea utilizando ayudas visuales, técnicas de narración o demostraciones interactivas.

Desarrolle criterios de evaluación claros que se ajusten a los objetivos de las presentaciones. Tenga en cuenta aspectos como la comprensión por parte de los participantes de los conceptos del espíritu empresarial, la creatividad e innovación de sus ideas, la claridad y persuasión de su comunicación, la capacidad de resolución de problemas demostrada en sus estrategias y sus habilidades generales de presentación. Proporcione a los participantes directrices detalladas sobre cómo preparar y realizar sus presentaciones. Incluya instrucciones sobre el formato, los límites de tiempo, las ayudas visuales y cualquier requisito específico. Destaque la importancia de una comunicación clara, la capacidad de persuasión y la habilidad para articular ideas complejas de forma sucinta. Proporcione ejemplos o plantillas para guiar a los participantes en la estructuración eficaz de sus presentaciones.

Cree una plataforma, como un foro de debate en línea o una herramienta de videoconferencia, en la que los participantes puedan realizar sus presentaciones. Facilite las presentaciones proporcionando un programa estructurado y garantizando un entorno de apoyo y respeto. Anima a los participantes a participar en las presentaciones de los demás, a hacer preguntas y a dar su opinión. Tenga en cuenta el contenido, la presentación, la claridad, la capacidad de persuasión, la creatividad, la capacidad de resolución de problemas y las habilidades generales de presentación. Utilice una rúbrica o un sistema de puntuación para proporcionar comentarios y evaluaciones objetivas.

Autoevaluación

El objetivo es evaluar la eficacia de las autoevaluaciones a la hora de ofrecer a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre su itinerario de aprendizaje, comprender mejor su crecimiento y desarrollo generales y mejorar su autoconciencia. Determine los aspectos específicos que desea evaluar, como la capacidad de los participantes para documentar su comprensión del espíritu empresarial, identificar las habilidades que han desarrollado y reconocer las áreas de mejora. Elabore un cuestionario de autoevaluación estructurado o una plantilla que pida a los participantes que reflexionen sobre su crecimiento y desarrollo a lo largo del curso. Incluya secciones o preguntas relacionadas con su comprensión de los conceptos empresariales, las habilidades que han adquirido o mejorado y las áreas que consideran que necesitan un mayor desarrollo. Deje espacio para que los participantes desarrollen sus ideas y experiencias. **Algunos ejemplos de preguntas de autorreflexión que se puede pedir a los participantes que respondan en una autoevaluación:**

Comprensión del espíritu empresarial: *¿Cómo definiría el espíritu empresarial basándose en lo aprendido en este curso/programa? ¿Qué conceptos o principios clave del espíritu*

empresarial ha comprendido durante el curso/programa? ¿Existen áreas o temas específicos dentro del espíritu empresarial que considere que necesita seguir explorando o comprendiendo?

Desarrollo de habilidades: ¿Qué habilidades específicas relacionadas con el espíritu empresarial cree que ha adquirido o mejorado? ¿Cómo han contribuido estas habilidades a su crecimiento y desarrollo general como empresario? ¿Hay alguna habilidad que considere especialmente importante para su trayectoria empresarial y que le gustaría seguir desarrollando?

Áreas de mejora: ¿Hay algún reto u obstáculo que haya encontrado durante el curso/programa que le gustaría abordar o superar? ¿Cómo piensa trabajar en estas áreas de mejora de cara al futuro?

Aplicación del aprendizaje: ¿Cómo ha aplicado los conceptos y conocimientos adquiridos en este curso/programa a situaciones o proyectos empresariales de la vida real? ¿Cómo piensa seguir aplicando lo aprendido en futuros proyectos empresariales?

Crecimiento personal y reflexión: Reflexionando sobre su viaje de aprendizaje en general, ¿qué crecimiento o transformación personal ha experimentado como resultado de este curso/programa? ¿Se ha dado cuenta de algo importante sobre sí mismo como empresario o individuo? ¿Cómo piensa seguir fomentando su crecimiento y desarrollo personal en el ámbito del espíritu empresarial?

Estas preguntas pueden servir como punto de partida para que los participantes reflexionen sobre su itinerario de aprendizaje, evalúen sus progresos y obtengan información sobre su crecimiento y desarrollo. Comunique claramente el propósito y las instrucciones para completar la autoevaluación. Explique la importancia de la autorreflexión, el autoconocimiento y el papel de la autoevaluación en la valoración de su itinerario de aprendizaje. Proporcione directrices sobre cómo abordar cada sección o pregunta, animando a los participantes a ser honestos, introspectivos y específicos en sus respuestas. Conceda a los participantes tiempo suficiente para reflexionar sobre su itinerario de aprendizaje y dar respuestas bien pensadas. Recuerde a los participantes la importancia de sus comentarios y el papel que desempeñan en el proceso de evaluación.

4.2. Análisis de las reacciones de los monitores juveniles y de los jóvenes sobre la eficacia de los instrumentos y métodos de evaluación

4.2.1 La importancia de una retroalimentación eficaz

A continuación, recabamos la opinión de trabajadores en el ámbito de la juventud acostumbrados a este tipo de cosas y con experiencia en el trabajo con jóvenes emprendedores. Recibir comentarios después de un proceso de prueba piloto es crucial por varias razones. La retroalimentación permite evaluar el rendimiento, la eficacia y la viabilidad de la prueba piloto. Proporciona información sobre lo que ha funcionado bien y lo que hay que mejorar. Analizando los comentarios, puede identificar las áreas de éxito y las que requieren más perfeccionamiento. Esta información es muy valiosa para tomar decisiones informadas sobre cómo modificar y mejorar las herramientas y los métodos.

Las pruebas piloto suelen implicar hacer ciertas suposiciones sobre las necesidades, preferencias y expectativas de los usuarios. La retroalimentación ayuda a validar estas suposiciones proporcionando información real del público objetivo. Le ayuda a comprender si la prueba piloto satisface con éxito las necesidades de los usuarios y si se ajusta a sus expectativas. Esta validación le garantiza que va por el buen camino antes de seguir adelante con una implantación a mayor escala.

Los comentarios se centran en los usuarios y sus experiencias. Le proporciona información directa sobre sus perspectivas, preferencias y dificultades. El enfoque centrado en el usuario le ayuda a comprender sus puntos débiles y le permite abordarlos con eficacia. Incorporar las opiniones de los usuarios conduce al desarrollo de soluciones más fáciles de usar y orientadas al cliente. Mediante la recopilación de comentarios, puede identificar las áreas en las que se necesitan ajustes, darles prioridad e incorporar los cambios necesarios en las siguientes fases. A menudo se realizan pruebas piloto para mitigar los riesgos asociados a la implantación de nuevos procesos, tecnologías o productos. Los comentarios ayudan a identificar posibles riesgos y retos desde el principio, lo que permite abordarlos de forma proactiva. Al abordar estos problemas durante la fase de prueba piloto, puede minimizar el riesgo de encontrar problemas mayores durante la implantación a gran escala.

La retroalimentación permite una comunicación y colaboración eficaces con las partes interesadas. Proporciona una plataforma para que las partes interesadas expresen sus opiniones, preocupaciones y sugerencias. Al implicar activamente a las partes interesadas en el proceso de retroalimentación, puede asegurarse de que se tienen en cuenta sus puntos de vista y se cumplen sus expectativas. Esta alineación fomenta una mejor toma de decisiones, mejora la aceptación y aumenta el éxito general de la prueba piloto.

En resumen, recibir comentarios es esencial para evaluar el rendimiento, validar las hipótesis, adoptar un enfoque centrado en el usuario, apoyar el desarrollo iterativo, alinear a las partes

interesadas y mitigar los riesgos. Permite la mejora continua, aumenta la satisfacción de los usuarios e incrementa las posibilidades de éxito de la aplicación.

Un feedback eficaz debe ser específico, práctico, constructivo y centrado en ayudar al destinatario a mejorar. Debe ser respetuoso y considerado con los esfuerzos del destinatario, a la vez que proporciona información valiosa para futuras mejoras. La estructura suele seguir un formato claro y constructivo:

- **Comentarios positivos:** Empiece destacando los aspectos positivos y los éxitos. Reconozca los puntos fuertes y los logros. Este refuerzo positivo crea un tono equilibrado y alentador.
- **Áreas específicas de mejora:** Identifique las áreas que necesitan mejoras o un mayor desarrollo. Céntrese en sugerencias prácticas más que en críticas generales. Esto permite al destinatario comprender los aspectos concretos que requieren atención y proporciona una base para la mejora.
- **Crítica constructiva:** Presente cualquier preocupación, problema o riesgo potencial asociado. Sin embargo, es importante mantener un tono constructivo y ofrecer sugerencias para superar estos retos. Proporcione información relevante, datos o comentarios de los usuarios que respalden sus preocupaciones. Esto ayuda al destinatario a comprender la importancia de los problemas y el fundamento de las sugerencias.
- **Recomendaciones:** Ofrezca recomendaciones y sugerencias prácticas para abordar las áreas de mejora y los retos identificados. Aporte soluciones prácticas o enfoques alternativos que puedan mejorar la eficacia, la viabilidad o la experiencia del usuario de la prueba piloto. Tenga en cuenta los recursos, las restricciones y las limitaciones del proyecto a la hora de hacer recomendaciones.

4.2.2 Análisis de los comentarios de los monitores juveniles y los jóvenes sobre la eficacia de las herramientas y los métodos de evaluación

El procedimiento de recogida de opiniones siguió los pasos y etapas mencionados. Examinaremos sucesivamente los métodos en función de lo que está bien, lo que hay que mejorar y lo que se recomienda.

HERRAMIENTAS Y MÉTODOS	COMENTARIOS POSITIVOS	ÁMBITOS ESPECÍFICOS DE MEJORA	RECOMENDACIONES
EVALUACIÓN POR PARES	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el aprendizaje colaborativo. Este enfoque colaborativo fomenta un sentimiento de aprendizaje compartido y da cabida a diversas perspectivas y puntos de vista. • La evaluación entre compañeros exige que los participantes evalúen críticamente el trabajo de sus compañeros, lo que mejora su capacidad de análisis y pensamiento crítico. • Ofrece a los equipos presentadores la oportunidad de recibir comentarios de múltiples fuentes. • Contribuye a crear un entorno de aprendizaje colaborativo en el que los participantes puedan 	<ul style="list-style-type: none"> • Abordar los posibles sesgos: Los participantes pueden tener prejuicios o ideas preconcebidas que podrían influir en sus evaluaciones. • Los educadores deben promover la objetividad y la imparcialidad en el proceso de evaluación, animando a los participantes a evaluar basándose en los criterios establecidos y no en opiniones o prejuicios personales. • A medida que los participantes se involucran en el proceso de evaluación entre iguales, pueden surgir conflictos o desacuerdos. Los educadores deben estar preparados para gestionar y mediar en cualquier 	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de poner en práctica el método de evaluación entre iguales, ofrezca formación o talleres para educar a los participantes sobre cómo dar y recibir comentarios constructivos. • Elabore criterios de evaluación claros y específicos que se ajusten a los objetivos de la actividad. • Incorporar actividades de autorreflexión como parte del método de evaluación entre iguales.

	<p>aprender tanto de sus propias experiencias como de los comentarios y perspectivas de sus compañeros.</p>	<p>conflicto, garantizando un entorno de aprendizaje respetuoso y productivo para todos los participantes.</p>	
<p>CUESTIONARIOS Y PRUEBAS EN LÍNEA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los cuestionarios y pruebas en línea ofrecen una forma eficaz de evaluar la comprensión de los participantes en áreas de conocimiento específicas. La función de puntuación automática ahorra tiempo y proporciona información instantánea a los participantes, lo que permite una evaluación e intervención oportunas. • El uso de múltiples formatos de preguntas, como las de opción múltiple, verdadero o falso, rellenar los espacios en blanco y preguntas de respuesta corta, aporta variedad e involucra a los 	<ul style="list-style-type: none"> • Los cuestionarios y pruebas en línea pueden tener limitaciones a la hora de evaluar determinados tipos de competencias o áreas de conocimiento complejas que requieren una comprensión en profundidad o una aplicación práctica. Es importante considerar métodos de evaluación adicionales para complementar los cuestionarios y pruebas en línea y garantizar una evaluación completa. • Las evaluaciones en línea pueden presentar oportunidades para que los participantes incurran en 	<ul style="list-style-type: none"> • Combine cuestionarios y pruebas en línea con métodos de evaluación adicionales, como tareas basadas en proyectos, debates en grupo o presentaciones, para evaluar una gama más amplia de habilidades y conocimientos. Esto proporcionará una evaluación más completa de los resultados de aprendizaje de los participantes. • Para hacer frente a la vulnerabilidad de las trampas, incorpore medidas como restricciones de tiempo, preguntas aleatorias

	<p>participantes de diferentes maneras. Esta variedad ayuda a evaluar la comprensión y la retención de conocimientos desde distintas perspectivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La naturaleza interactiva de los cuestionarios y pruebas en línea mantiene a los participantes implicados en el proceso de aprendizaje. 	<p>prácticas deshonestas, como buscar ayuda externa o colaborar con otros durante la prueba.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aunque la puntuación automática ahorra tiempo, es posible que no capte toda la gama de conocimientos y comprensión de los participantes, especialmente en las preguntas subjetivas o abiertas. 	<p>o herramientas de evaluación en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduzca preguntas abiertas en los cuestionarios y pruebas en línea para que los participantes puedan demostrar su capacidad de pensamiento crítico y aplicación.
TAREAS INTERACTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Las tareas interactivas ofrecen a los participantes oportunidades de aprendizaje práctico. Mediante actividades como la creación de presentaciones digitales o el diseño de campañas en las redes sociales, los participantes pueden aplicar sus conocimientos en situaciones reales y mejorar así su comprensión y sus competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para garantizar que los participantes entienden perfectamente los requisitos y expectativas de cada tarea interactiva, es importante proporcionar instrucciones y directrices claras. La ambigüedad en las instrucciones puede dar lugar a confusión o a resultados no óptimos. • Deben establecerse conexiones claras entre las habilidades que se 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique claramente los objetivos, requisitos y expectativas de cada tarea interactiva. Esto ayudará a los participantes a entender lo que se espera de ellos y les permitirá centrar sus esfuerzos de forma eficaz. • Ofrezca a los participantes acceso a recursos, tutoriales o sesiones de formación que puedan ayudarles a adquirir o mejorar las habilidades necesarias para completar

	<ul style="list-style-type: none"> • El carácter interactivo de estas tareas fomenta el compromiso y la motivación de los participantes. • Colaboración en tiempo real: Las tareas colaborativas que utilizan herramientas como Google Docs o herramientas de mapas mentales en línea fomentan la colaboración en tiempo real entre los participantes. 	<p>desarrollan a través de las tareas y los resultados deseados del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las tareas interactivas pueden requerir que los participantes tengan acceso a herramientas, software o plataformas tecnológicas específicas. Garantizar que todos los participantes tengan el mismo acceso a estos recursos es crucial para evitar la desigualdad y asegurar un proceso de evaluación justo. 	<p>con éxito las tareas interactivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anime a los participantes a reflexionar y autoevaluarse después de cada tarea interactiva. Proporcione indicaciones o preguntas que inciten a los participantes a evaluar su rendimiento, identificar áreas de mejora y establecer objetivos para su desarrollo continuo.
FOROS DE DEBATE	<ul style="list-style-type: none"> • Los foros de discusión ofrecen a los participantes una plataforma para entablar conversaciones y debates reflexivos sobre temas relevantes. Esto fomenta el pensamiento crítico, el análisis y el intercambio de ideas entre los participantes, promoviendo una 	<ul style="list-style-type: none"> • Los foros de debate requieren una facilitación activa y la orientación de los educadores para garantizar debates productivos y significativos. Sin una facilitación adecuada, los debates pueden desorganizarse, carecer de profundidad o desviarse del tema. Los educadores deben 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunique claramente el propósito de los debates, los niveles de participación esperados y las directrices para una comunicación respetuosa y constructiva. • Fomente una participación significativa, formule preguntas de sondeo, proporcione retroalimentación y dirija la

	<p>comprensión más profunda del espíritu empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El uso de foros de debate crea un entorno de aprendizaje interactivo en el que los participantes pueden compartir ideas, plantear preguntas y responder a los mensajes de los demás. Esto fomenta el compromiso, la colaboración y el desarrollo de un sentido de comunidad entre los participantes. • Mediante el seguimiento de los debates, los educadores pueden evaluar la comprensión de los temas por parte de los participantes, su capacidad para articular sus ideas con eficacia y su nivel de compromiso en el proceso de aprendizaje. 	<p>participar activamente, dar indicaciones y dirigir la conversación cuando sea necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos participantes pueden tener dudas a la hora de participar o falta de confianza para expresar sus ideas en el foro de debate. Es importante crear un entorno de apoyo e inclusión que anime a todos los participantes a implicarse activamente en los debates. • Equilibrar la participación y la evaluación: encontrar un equilibrio entre el fomento de la participación activa y la evaluación de la calidad de las contribuciones. 	<p>conversación para mantener el enfoque y la profundidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un entorno seguro e integrador en el que los participantes se sientan cómodos expresando sus ideas y participando en los debates. • Pida a los participantes que reflexionen sobre los debates y sintetizen los puntos clave y las conclusiones.
ACTIVIDADES DE REALIDAD VIRTUAL Y	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de RV y RA proporcionan a los participantes una experiencia de aprendizaje inmersiva que 	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de RV y RA requieren acceso a tecnología y equipos específicos. Garantizar que 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar la accesibilidad y el acceso equitativo a las actividades de RV y RA.

<p>REALIDAD AUMENTADA</p>	<p>reproduce escenarios empresariales del mundo real. Este enfoque práctico mejora el compromiso, permitiendo a los participantes aplicar sus habilidades y conocimientos en un entorno realista e interactivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las simulaciones de RV pueden situar a los participantes en mercados virtuales, permitiéndoles negociar acuerdos, tomar decisiones estratégicas y gestionar recursos. • Este elemento interactivo mejora la comprensión y retención de conceptos por parte de los participantes, ya que pueden visualizar e interactuar con el contenido de una forma más dinámica. 	<p>todos los participantes tengan acceso a los dispositivos o recursos necesarios puede plantear dificultades, sobre todo en entornos con infraestructuras o recursos tecnológicos limitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La realización de actividades de RV y RA puede suponer costes considerables, incluido el desarrollo de software o contenidos y la adquisición del hardware adecuado. La ampliación de estas actividades para dar cabida a grupos más grandes de participantes puede requerir recursos adicionales y una planificación cuidadosa. • Es posible que los participantes necesiten tiempo para familiarizarse con la tecnología y el software de RV/RA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar la implantación por fases, pruebas piloto o la utilización de los recursos existentes para maximizar la rentabilidad y llegar a un mayor número de participantes. • Proporcionar a los participantes la formación y el apoyo adecuados para que se familiaricen con la tecnología y los programas informáticos de RV/RA. Ofrezca tutoriales, talleres o guías de usuario para minimizar la curva de aprendizaje y resolver las dificultades técnicas que puedan surgir durante las actividades. • Los esfuerzos de colaboración pueden ayudar a agilizar el proceso de implantación, compartir las mejores prácticas y reducir
----------------------------------	--	---	---

			la carga de desarrollo y mantenimiento.
EVALUACIONES BASADAS EN PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Las evaluaciones basadas en proyectos ofrecen a los participantes la oportunidad de aplicar sus competencias empresariales en un contexto práctico y real. Este enfoque práctico les permite demostrar su comprensión y competencia de una manera significativa y relevante. • Les exige sintetizar información, establecer conexiones entre distintos conceptos y aplicarlos de forma cohesionada y completa. • Las evaluaciones basadas en proyectos ofrecen oportunidades para la retroalimentación y la reflexión, lo que permite a los participantes conocer sus puntos fuertes, sus áreas de 	<ul style="list-style-type: none"> • Es fundamental proporcionar a los participantes expectativas y directrices claras para las evaluaciones basadas en proyectos. La ambigüedad en las instrucciones puede dar lugar a confusión o a resultados incoherentes. • Las evaluaciones deben estar diseñadas para simular situaciones reales y animar a los participantes a aplicar sus competencias en contextos prácticos. • Las evaluaciones basadas en proyectos suelen requerir que los participantes gestionen su tiempo con eficacia y manejen una carga de trabajo considerable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcione instrucciones detalladas, rúbricas de evaluación y ejemplos de trabajos de alta calidad para garantizar la claridad y promover una evaluación coherente. • Incorpore escenarios del mundo real, estudios de casos o asociaciones industriales para aumentar la autenticidad y pertinencia de las tareas. • Anime a los participantes a reflexionar y autoevaluarse durante las evaluaciones basadas en proyectos. Proporcione indicaciones o preguntas que les inciten a evaluar su progreso, identificar áreas de mejora y establecer objetivos para su desarrollo continuo.

	mejora y su crecimiento como empresarios.		
SIMULACIONES DIGITALES	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes pueden experimentar, tomar decisiones y aprender de sus errores en un entorno controlado, sin los riesgos asociados a las empresas del mundo real. • Las simulaciones digitales reproducen los retos y las perspectivas de los escenarios empresariales del mundo real, proporcionando a los participantes una experiencia de aprendizaje realista. • Las simulaciones digitales brindan a los participantes la oportunidad de innovar, asumir riesgos calculados y observar las consecuencias de sus decisiones. De este modo, se fomenta una mentalidad empresarial al animar a los participantes a pensar de forma creativa, resolver 	<ul style="list-style-type: none"> • Las simulaciones digitales pueden requerir software, hardware o capacidades técnicas específicas. • Es esencial encontrar un equilibrio entre crear una simulación realista y garantizar su accesibilidad y facilidad de uso. Las simulaciones demasiado complejas o difíciles de navegar pueden abrumar a los participantes y obstaculizar su experiencia de aprendizaje. • Aunque las simulaciones digitales pueden reproducir muchos aspectos de los escenarios empresariales, es posible que no reflejen plenamente la complejidad y la imprevisibilidad del mundo empresarial real. 	<ul style="list-style-type: none"> • Considere soluciones alternativas para los participantes con recursos o capacidades tecnológicas limitados, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de participación y aprendizaje. • Crear simulaciones que logren un equilibrio entre realismo y sencillez. Realizar pruebas con los usuarios y recabar sus opiniones para perfeccionar la interfaz y la experiencia de usuario, haciéndola intuitiva y fácil de navegar para los participantes. • Facilitar el debate y la reflexión sobre cómo las experiencias y habilidades adquiridas en las simulaciones digitales pueden aplicarse a

	<p>problemas y desarrollar la voluntad de asumir riesgos en un entorno de aprendizaje propicio.</p>		<p>escenarios empresariales del mundo real.</p>
PRESENTACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Las presentaciones del proyecto final brindan a los participantes la oportunidad de mostrar su comprensión de los conceptos empresariales y su capacidad para aplicarlos a una idea de negocio práctica. Esto demuestra su comprensión de la materia y su capacidad para llevar la teoría a la práctica. • Las presentaciones evalúan habilidades interpersonales vitales como la comunicación clara, la persuasión y la capacidad de articular ideas complejas de forma sucinta. • Desarrollar una propuesta y una estrategia empresariales únicas requiere creatividad, iniciativa y capacidad para 	<ul style="list-style-type: none"> • Para garantizar la equidad y la coherencia, es importante establecer criterios de evaluación claros para las presentaciones. Esto ayuda a evaluar objetivamente el rendimiento de los participantes y les proporciona una comprensión transparente de las expectativas. • Es fundamental asignar tiempo suficiente a cada presentación y, al mismo tiempo, garantizar el cumplimiento del calendario general. • La evaluación de las presentaciones implica un cierto grado de subjetividad. Es esencial establecer rúbricas o directrices de 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabore criterios de evaluación claros y específicos para las presentaciones. De este modo se garantiza la transparencia y se proporciona a los participantes una idea clara de lo que se les va a evaluar. • Orientar a los participantes sobre técnicas de presentación eficaces, como estructurar el contenido, utilizar ayudas visuales y exponer sus ideas con confianza. • Considere la posibilidad de incorporar un componente de evaluación entre iguales en el que los participantes se hagan comentarios sobre

	<p>resolver problemas. Las presentaciones animan a los participantes a pensar con originalidad, generar soluciones innovadoras y presentar sus ideas de forma atractiva y práctica.</p>	<p>evaluación claras para minimizar los prejuicios y promover la imparcialidad en el proceso de evaluación.</p>	<p>las presentaciones de los demás.</p>
AUTOEVALUACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Las autoevaluaciones brindan a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre su itinerario de aprendizaje y evaluar su propio crecimiento y desarrollo. Esto fomenta la introspección y mejora la autoconciencia, elementos importantes para el crecimiento personal y profesional, incluido el convertirse en un empresario de éxito. Las autoevaluaciones ofrecen una visión única del crecimiento percibido por los participantes y de su experiencia de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede haber variaciones en la capacidad de los participantes para evaluar objetivamente sus propias habilidades y progresos, lo que puede dar lugar a evaluaciones sesgadas o inexactas. Las autoevaluaciones pueden carecer de validación externa y de medidas objetivas de las habilidades y conocimientos de los participantes. Confiar únicamente en las autoevaluaciones puede no ofrecer una imagen completa de las capacidades de los participantes o del impacto 	<ul style="list-style-type: none"> Para aumentar la eficacia de las autoevaluaciones, considere la posibilidad de combinarlas con otras herramientas de evaluación que proporcionen medidas más objetivas. Formule preguntas concretas o invite a la reflexión a los participantes para que evalúen de forma crítica su crecimiento, el desarrollo de sus capacidades y los aspectos que pueden mejorar. Esto ayuda a los participantes a realizar autoevaluaciones más profundas y significativas.

	<ul style="list-style-type: none"> Las autoevaluaciones permiten a los participantes responsabilizarse de su aprendizaje y desarrollo. Al reflexionar sobre su progreso e identificar áreas de mejora, los participantes pueden asumir la responsabilidad de su propio crecimiento y comprometerse activamente en su viaje empresarial. 	<p>de la experiencia de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cree oportunidades para que los participantes reflexionen sobre sus autoevaluaciones y aporten comentarios. Esto puede hacerse a través de debates individuales, reflexiones en pequeños grupos o plataformas en línea. Entabla un diálogo para profundizar en las autoevaluaciones de los participantes, aclarar cualquier concepto erróneo y aportar ideas y sugerencias adicionales para el crecimiento. Anime a los participantes a utilizar sus autoevaluaciones como base para establecer objetivos personales.
--	--	--	--

CAPÍTULO 5

MODELO DE EVALUACIÓN PROPUESTO: MODELO DE EVALUACIÓN DE KIRKPATRICK

Introducción

En el mundo dinámico y tecnológico de hoy en día, dotar a los aspirantes a empresarios tanto de las habilidades empresariales esenciales como de la competencia tecnológica es primordial para su éxito. Tal y como se describe en el *CURRÍCULO EMPRENDEDOR - Enfoque metodológico pedagógico*, desarrollado en el marco del proyecto NGOE - Next Generation of Entrepreneurs, el aprendizaje basado en retos (ABR) ofrece un enfoque prometedor que sumerge a los alumnos en escenarios reales de resolución de problemas, fomentando el pensamiento crítico, la colaboración y la creatividad. Cuando se combina con la integración de herramientas de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), el CBL se convierte en un poderoso vehículo para nutrir a una nueva generación de emprendedores tecnológicos e innovadores.

Esta propuesta de modelo de evaluación tiene como objetivo evaluar de forma exhaustiva el impacto del Aprendizaje Basado en Retos potenciado por las TIC en la formación empresarial. Inspirándonos en el conocido modelo de Kirkpatrick, planteamos la evaluación en cuatro niveles, cada uno de los cuales arroja luz sobre distintos aspectos de la eficacia del programa. Desde las reacciones de los participantes y la adquisición de habilidades hasta los cambios de comportamiento y los resultados a largo plazo, este modelo ofrece a los educadores y organizadores de programas valiosas perspectivas para mejorar la experiencia de aprendizaje y optimizar la integración de las herramientas TIC.

En **el nivel 1**, profundizamos en el valor percibido por los participantes y su satisfacción con la incorporación de herramientas TIC en el CBL. Mediante encuestas posteriores a la formación y debates en grupos focales, comprendemos mejor sus experiencias, preferencias y dificultades al utilizar la tecnología. Las pruebas de usabilidad revelan además la facilidad de uso y la comodidad de los participantes con las herramientas TIC, lo que refleja su satisfacción general con la integración de la tecnología.

Al pasar al **Nivel 2**, no sólo evaluamos la adquisición de conocimientos y habilidades empresariales, sino también el dominio de las TIC por parte de los participantes. Las evaluaciones previas y posteriores miden el crecimiento de las competencias empresariales, mientras que las evaluaciones específicas se centran en su capacidad para navegar por programas informáticos, aprovechar los recursos en línea y presentar soluciones eficaces utilizando la tecnología. La formación y el apoyo específicos abordan cualquier carencia de

competencias en TIC, garantizando que los participantes puedan aprovechar todo el potencial de la tecnología durante el programa.

El nivel 3 explora los cambios de comportamiento de los participantes derivados del CBL potenciado por las TIC. Analizamos su utilización de las herramientas TIC durante las actividades empresariales, evaluando la frecuencia y la eficacia de la integración de la tecnología. También se examinan los comportamientos de colaboración, el intercambio de información y la participación en línea en proyectos de equipo, mostrando el impacto de la tecnología en el trabajo en equipo y la colaboración empresarial.

En **el Nivel 4**, medimos el impacto tangible de las soluciones mejoradas con TIC en los resultados empresariales de los participantes. Al medir el éxito, la viabilidad y la escalabilidad de las empresas o proyectos desarrollados mediante el uso de la tecnología durante el programa, obtenemos información sobre la eficacia de la integración de las TIC para impulsar el éxito empresarial. Además, evaluamos cómo influyó el uso de herramientas TIC en la capacidad de los participantes para identificar oportunidades, mejorar la productividad y tomar decisiones con conocimiento de causa.

Gracias al enfoque polifacético del modelo de evaluación, los educadores y organizadores de programas pueden optimizar la integración de las herramientas TIC en el Aprendizaje Basado en Retos para la formación empresarial. Al perfeccionar continuamente esta experiencia de aprendizaje inmersivo, capacitamos a los jóvenes emprendedores con la combinación de habilidades esenciales y competencia tecnológica, fomentando la innovación y el éxito en el panorama empresarial en constante evolución.

5.1 Modelo de evaluación de Kirkpatrick

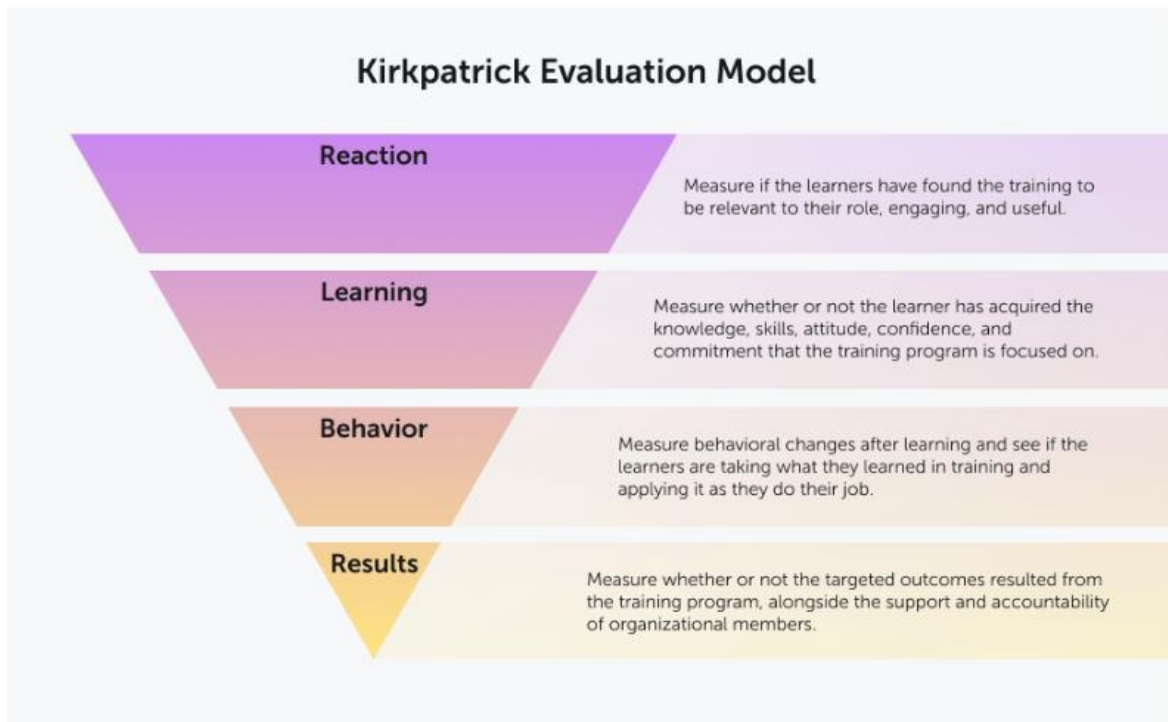
El *modelo Kirkpatrick*, también conocido como *los cuatro niveles de evaluación de la formación de Kirkpatrick*, es un marco ampliamente adoptado para evaluar la eficacia de los programas de formación y desarrollo.

Desarrollado por Donald L. Kirkpatrick en la década de 1950, el modelo consta de **cuatro niveles distintos**, cada uno diseñado para evaluar diferentes aspectos del impacto de la formación en los participantes y la organización. Al emplear este modelo integral, los formadores, educadores y organizadores de programas pueden obtener información valiosa sobre los resultados de la formación, tomar decisiones basadas en datos y mejorar continuamente la eficacia de sus programas. (Andreev, Valamis)

El modelo Kirkpatrick consta de 4 niveles: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento y Resultados.

Puede utilizarse para evaluar el aprendizaje formal o informal y puede emplearse con cualquier estilo de formación.

El Modelo Kirkpatrick se ha utilizado ampliamente desde que Donald Kirkpatrick publicó por primera vez el modelo en la década de 1950 y ha sido revisado y actualizado tres veces desde su introducción. En 2016, se actualizó en lo que se denomina el Modelo Kirkpatrick *del Nuevo Mundo*, que hace hincapié en lo importante que es hacer que la formación sea relevante para los trabajos cotidianos de las personas.



El modelo Kirkpatrick (Andreev, I.; Valamis)

5.2 Estructura del modelo de evaluación de Kirkpatrick en el contexto del NGOE

Para medir eficazmente el impacto de los resultados del proyecto (*Enfoque metodológico pedagógico - CBL, Herramientas TIC en el contexto del espíritu empresarial*), pueden aplicarse diversas herramientas de evaluación de los capítulos anteriores. Estas herramientas, que van desde las evaluaciones entre iguales hasta las simulaciones digitales, ofrecen diversas formas de medir el desarrollo de las habilidades, competencias y actitudes emprendedoras entre los participantes.

El modelo de evaluación de Kirkpatrick es muy adecuado para evaluar la formación empresarial que incorpora herramientas TIC y aprendizaje basado en retos debido a su enfoque integral y multinivel. El modelo abarca cuatro niveles distintos de evaluación, lo que permite una valoración holística del impacto de la formación en el compromiso de los participantes, el desarrollo de habilidades, el dominio de la tecnología, la aplicación en el mundo real y los resultados empresariales generales. Este enfoque basado en datos promueve la mejora continua, garantizando que el programa de formación siga siendo pertinente y eficaz

a la hora de dotar a los aspirantes a empresarios de las habilidades esenciales y la perspicacia tecnológica para triunfar en el panorama empresarial moderno.

Para medir eficazmente las competencias empresariales, así como los enfoques metodológicos elegidos dentro de **NGOE** utilizando el Modelo de Evaluación de Kirkpatrick, cada nivel debe diseñarse cuidadosamente con métodos de evaluación y herramientas de evaluación adecuados (véase el *Capítulo 3: Selección de herramientas y métodos de evaluación*).

De este modo, los formadores y las organizaciones pueden hacerse una idea de la eficacia del programa de formación e identificar áreas de mejora para fomentar el éxito de los emprendedores.

Nivel 1: Reacción (valor percibido y satisfacción)

El primer nivel de criterios es la "reacción", que mide si los alumnos encuentran la formación atractiva, favorable y pertinente para su trabajo. Este nivel se evalúa sobre todo mediante una **encuesta posterior a la formación** (a menudo denominada "hoja sonriente") en la que se pide a los alumnos que valoren su experiencia.

Un componente crucial del análisis de nivel 1 es centrarse en el alumno frente al formador. Si bien puede parecer natural que un facilitador se centre en el resultado de la formación (como el contenido o el entorno de aprendizaje), el Modelo Kirkpatrick fomenta las preguntas de encuesta que se concentran en lo que se lleva el alumno. (Aprendizaje ardiente)

Cómo aplicar este nivel:

- Recopilar **información cualitativa** de los participantes a través de encuestas abiertas y grupos de discusión sobre su experiencia con las herramientas TIC utilizadas. Comprender sus preferencias, los retos a los que se enfrentan y las sugerencias para mejorar la integración de la tecnología en futuros programas.
- Realizar pruebas de usabilidad y medir la facilidad de uso y la comodidad de los participantes con las herramientas TIC para medir su satisfacción general y el valor percibido de la tecnología en el proceso de aprendizaje.

CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	CENTRADO EN EL FORMADOR	CENTRADO EN EL ALUMNO
OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> ● Los objetivos del programa estaban claramente definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● He comprendido los objetivos de aprendizaje. ● Pude relacionar cada uno de los objetivos de

	<ul style="list-style-type: none"> ● Los objetivos del programa fueron cubiertos por el instructor. ● El material tenía el nivel adecuado de complejidad para mi formación. 	<p>aprendizaje con el aprendizaje que logré.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El material me planteó el reto adecuado
MATERIAL DIDÁCTICO	<ul style="list-style-type: none"> ● Los materiales del curso estaban bien organizados. ● El material didáctico complementaba el contenido del curso 	<ul style="list-style-type: none"> ● Los materiales del curso me resultaron fáciles de utilizar. ● Creo que los materiales del curso serán esenciales para mi éxito
RELEVANCIA DEL CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> ● El material se ajustaba a mis necesidades 	Podré aplicar inmediatamente lo que he aprendido
CONOCIMIENTO DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> ● El facilitador demostró una buena comprensión del material. ● El facilitador compartió sus experiencias en relación con el contenido 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mi aprendizaje se vio reforzado por los conocimientos del facilitador. ● Mi aprendizaje se vio reforzado por las experiencias compartidas por el facilitador

Adaptado de Ardent Learning

Nivel 2: Aprendizaje (conocimientos, adquisición de destrezas y dominio de las TIC)

Este nivel evalúa el aprendizaje de cada participante basándose en si los alumnos adquieren los conocimientos, las habilidades, la actitud, la confianza y el compromiso con la formación previstos. El aprendizaje puede evaluarse a través de **métodos formales e informales** y debe evaluarse a través de evaluaciones previas y posteriores al aprendizaje para identificar la precisión y la comprensión.

Los métodos de evaluación incluyen **exámenes** o **evaluaciones tipo entrevista**. Es preciso determinar de antemano un proceso de puntuación claro y definido para reducir las incoherencias. (Aprendizaje ardiente)

Cómo aplicar este nivel:

- Además de evaluar los conocimientos y habilidades empresariales, utilice evaluaciones o **cuestionarios** específicos para evaluar la destreza de los participantes en el uso de las herramientas TIC. Mida su capacidad para navegar por diferentes programas informáticos, utilizar recursos en línea y presentar eficazmente sus soluciones utilizando la tecnología.
- Proporcionar formación y apoyo específicos para subsanar cualquier deficiencia en el dominio de las TIC y garantizar que los participantes puedan aprovechar plenamente las herramientas tecnológicas durante el programa.

Nivel 3: Comportamiento (Aplicación de destrezas y uso de herramientas TIC)

El Nivel 3, uno de los pasos más cruciales del Modelo Kirkpatrick, mide si los participantes se han visto realmente impactados por el aprendizaje y si están aplicando lo aprendido. Evaluar los cambios de comportamiento permite saber no solo si se han comprendido las competencias, sino también si es logísticamente posible aplicarlas en el lugar de trabajo como empresarios.

La falta de cambio de comportamiento puede no significar que la formación haya sido ineficaz, sino que los procesos y las condiciones culturales actuales de la organización no están fomentando un entorno de aprendizaje ideal para el cambio deseado. (Ardent Learning)

Cómo aplicar este nivel:

- Analizar el uso que hacen los participantes de las herramientas TIC durante las actividades de aprendizaje basado en retos. Evaluar la frecuencia y la eficacia de la integración de la tecnología en su proceso de resolución de problemas empresariales.
- Evaluar en qué medida los participantes colaboran, comparten información y participan en debates en línea utilizando herramientas TIC para proyectos en equipo.

CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	OPCIONES POSIBLES
DISEÑO	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar solo

	<ul style="list-style-type: none"> • Antes y después • Medidas de repetición múltiple
FUENTE DE RECOGIDA DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> • Autoinforme • Evaluación paritaria • Supervisores • Evaluador u observador formado
MÉTODO DE RECOGIDA DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta • Observación
MÉTRICAS/INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos basados en objetivos • Comportamientos basados en las competencias • Conocimientos, aptitudes y actitudes (KSA)

Enfoques de evaluación para medir el cambio de comportamiento (Adaptado de PERLC)

Nivel 4: Resultados (impacto en los resultados y soluciones mejoradas con TIC)

El último nivel se dedica a medir los resultados directos. El nivel cuatro mide el aprendizaje en relación con los resultados empresariales de una organización: los indicadores clave de rendimiento que se establecieron antes de iniciar el aprendizaje. Entre los indicadores clave de rendimiento más comunes se incluyen un mayor rendimiento de las inversiones, menos accidentes laborales y una mayor cantidad de ventas.

El uso del Modelo Kirkpatrick crea un plan de medición procesable para definir claramente los objetivos, medir los resultados e identificar las áreas de impacto notable. El análisis de los datos en cada nivel permite a las organizaciones evaluar la relación entre cada nivel para comprender mejor los resultados de la formación y, como ventaja añadida, permite a las organizaciones reajustar los planes y corregir el rumbo a lo largo del proceso de aprendizaje. (Arden Learning)

La evaluación del nivel 4 puede llevarse a cabo mediante evaluaciones, entrevistas y grupos de discusión en los que participen directivos y otras partes interesadas, y/o mediante investigación documental. (trainingcheck.com, Nivel 4)

- Medir el impacto de las soluciones basadas en las TIC en los resultados empresariales de los participantes. Evaluar el éxito, la viabilidad y la escalabilidad de las empresas o proyectos desarrollados utilizando tecnología durante el programa.
- Evaluar cómo influyó la integración de las herramientas TIC en la capacidad de los participantes para identificar y aprovechar las oportunidades empresariales, mejorar la productividad y tomar decisiones con conocimiento de causa.

La ampliación de la evaluación de las herramientas TIC en el Aprendizaje Basado en Retos para la formación empresarial mediante el Modelo de Kirkpatrick proporciona una evaluación exhaustiva tanto de las habilidades empresariales como del dominio de la tecnología. El modelo permite a los educadores recopilar información detallada sobre las percepciones de los participantes acerca de la integración de la tecnología, medir su dominio de las TIC y evaluar el impacto de las soluciones mejoradas con TIC en los resultados empresariales. Al mejorar continuamente la integración de la tecnología en el Aprendizaje Basado en Retos, los educadores pueden dotar a los jóvenes emprendedores de las habilidades necesarias para prosperar en un panorama empresarial impulsado digitalmente.

El modelo de evaluación de Kirkpatrick es muy adecuado para evaluar la formación empresarial que incorpora herramientas TIC y aprendizaje basado en retos debido a su enfoque integral y multinivel. El modelo abarca cuatro niveles distintos de evaluación, lo que permite una valoración holística del impacto de la formación en el compromiso de los participantes, el **desarrollo de habilidades**, el dominio de la tecnología, la aplicación en el mundo real y los resultados empresariales generales. Este enfoque basado en datos promueve la mejora continua, garantizando que el programa de formación siga siendo pertinente y eficaz a la hora de dotar a los aspirantes a empresarios de las habilidades esenciales y la perspicacia tecnológica para triunfar en el panorama empresarial moderno.

Es aquí por qué:

1. **Evaluación holística:** El modelo de Kirkpatrick abarca cuatro niveles distintos de evaluación, lo que permite una valoración exhaustiva del impacto de la formación. Esto es esencial cuando se evalúan programas complejos que combinan formación empresarial, herramientas TIC y aprendizaje basado en retos, ya que garantiza que no se pase por alto ningún aspecto.
2. **Compromiso de los participantes:** Con el Nivel 1 (Reacción), el modelo capta las reacciones y percepciones inmediatas de los participantes sobre la formación, incluida su satisfacción con la integración de las herramientas TIC y el aprendizaje basado en retos. Esto ayuda a calibrar el compromiso general y el valor percibido de estos elementos.

3. **Desarrollo de habilidades y dominio de la tecnología:** El Nivel 2 (Aprendizaje) permite evaluar la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el dominio de las TIC por parte de los participantes. Evalúa si la formación dota efectivamente a los alumnos tanto de competencias empresariales como de perspicacia tecnológica.
4. **Aplicación en el mundo real:** El nivel 3 (Comportamiento) evalúa cómo los participantes aplican las competencias empresariales y los conocimientos sobre las TIC recién adquiridos en situaciones reales a través de un aprendizaje basado en retos. Este nivel es especialmente relevante a la hora de evaluar la eficacia de la formación empresarial que hace hincapié en la resolución de problemas prácticos.
5. **Impacto en los resultados empresariales:** El Nivel 4 (Resultados) permite medir el impacto global de la formación en los resultados relacionados con el espíritu empresarial. Evalúa cómo la integración de las herramientas TIC y el aprendizaje basado en retos influyen en los proyectos empresariales, las nuevas empresas o las ideas de negocio de los participantes.
6. **Rentabilidad y ROI:** Más allá del modelo estándar de Kirkpatrick, las organizaciones pueden ampliar la evaluación al **Nivel 5**, evaluando el retorno de la inversión (ROI) y la rentabilidad de integrar herramientas TIC y aprendizaje basado en retos en la formación empresarial. Este nivel ayuda a determinar el aumento de la eficiencia y la mejora de las experiencias de aprendizaje atribuidas al uso de la tecnología.
7. **Mejora continua:** El modelo de Kirkpatrick promueve la mejora continua proporcionando información basada en datos en cada nivel. Los resultados de la evaluación pueden servir de base para modificar y mejorar el programa de formación, garantizando su pertinencia y eficacia en un panorama empresarial en rápida evolución.

El modelo de evaluación de Kirkpatrick es muy adecuado para evaluar la formación empresarial con herramientas TIC y el aprendizaje basado en retos. Su estructura multinivel proporciona una evaluación exhaustiva del compromiso de los participantes, el desarrollo de habilidades, la integración de la tecnología, los cambios de comportamiento y el impacto en los resultados empresariales. Aplicando este modelo, los educadores y organizadores de programas pueden tomar decisiones con conocimiento de causa, optimizar la eficacia de la formación y dotar a los aspirantes a empresarios de las habilidades y competencias tecnológicas necesarias para triunfar en el mundo empresarial moderno.

Conclusión

Integrar las herramientas TIC y el aprendizaje basado en retos es vital para formar a los aspirantes a empresarios. El modelo de evaluación de Kirkpatrick resulta ser el marco perfecto para evaluar programas tan dinámicos.

Este modelo integral proporciona información valiosa en todos los niveles, desde la evaluación del compromiso y el desarrollo de competencias hasta la medición de la aplicación en el mundo real y el impacto en los resultados empresariales. Su enfoque basado en datos impulsa la mejora continua, garantizando que los programas sigan siendo eficaces y pertinentes.

Aprovechando el poder del Modelo de Kirkpatrick, los educadores pueden dotar a los aspirantes a empresarios de habilidades esenciales y destreza tecnológica, capacitándoles para prosperar en el siempre cambiante panorama empresarial. Este modelo de evaluación se convierte en una fuerza orientadora que fomenta el éxito empresarial y la innovación para un futuro empresarial más brillante.

REFERENCIAS

- Andreev, Ivan, Valamis; *El modelo Kirkpatrick*. Obtenido de: <https://www.valamis.com/hub/kirkpatrick-model>
- Aprendizaje ardiente: *¿Qué es el Modelo Kirkpatrick? Aprenda los 5 niveles de evaluación*. Obtenido de: <https://www.ardentlearning.com/blog/what-is-the-kirkpatrick-model>
- Barringer, B. R., y Ireland, R. D. (2016). *Entrepreneurship: Lanzando con éxito nuevas empresas*. Pearson Education.
- Cherri, K. (2022). Explicación de las 4 etapas del desarrollo cognitivo de Piaget. Obtenido de: <https://www.verywellmind.com/piagets-stages-of-cognitive-development-2795457>
- Dick, W., & Carey, L. (1996). *El diseño sistemático de la instrucción (4ª ed.)*. Nueva York: HarperCollins
- EE-HUB (2019). *El marco de impacto de la educación empresarial EE-HUB*. Obtenido de: <https://ee-hub.eu/wp-content/uploads/2019/10/EE-HUB-Entrepreneurship-Education-Impact-Framework-2019.pdf>
- Entrepreneurship Education Impact Survey (EEIS) (sin fecha). Obtenido de: <https://www.ec>
- Fayolle, A. (2017). Competencias emprendedoras: Una revisión de la literatura y una agenda de desarrollo. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(1/2), 88-110.
- GUESSS (sin fecha). Encuesta mundial a estudiantes universitarios con espíritu emprendedor. Obtenido de: <http://www.guesssurvey.org/>
- HEInnovate (sin fecha). Herramienta de autoevaluación de HEInnovate. Obtenido de: <https://www.heinnovate.eu/en/heinnovate/tool>
- Hmieleski, K. M., & Corbett, A. C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture

performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 482-496.

- Hurix (2023). ¿Qué es el sistema de gestión del aprendizaje en la educación? Formas de utilizar LMS en Educación. Obtenido de: <https://www.hurix.com/what-is-lms-in-education/>
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., & Covin, J. G. (2019). *Entrepreneurship: Teoría, proceso y práctica*. Cengage Learning.
- PHF, PERLC; *Kirkpatrick Nivel 3 (Comportamiento) - Estrategias de evaluación*. Obtenido de: http://www.phf.org/programs/preparednessresponse/evaluationrepository/Pages/Evaluation_Strategies.aspx
- Schaper, M. T., Volery, T., Weber, P. C., & Gibson, B. (2014). *Emprendimiento y pequeña empresa*. John Wiley & Sons.
- Training.check; *NIVEL 4 - Impacto empresarial*. Obtenido de: <https://www.trainingcheck.com/help-centre-2/guide-to-training-evaluation/creating-evaluations-at-the-different-levels/level-4-business-impact/>
- Welter, F., y Xheneti, M. (2013). Una perspectiva contextualizada de la educación empresarial: Un análisis comparativo de la educación empresarial en Estados Unidos y Europa. *Industria y Educación Superior*, 27(6), 419-431.
- White, B. S., y Branch, R. M. (2008). Systematic Pilot Testing as a Step in the Instructional Design Process of Corporate Training and Development. *Performance Improvement Quarterly*, 14(3), 75-94. doi:10.1111/j.1937-8327.2001.tb00219.x
- Wiggins, G. (2012). Siete claves para un feedback eficaz. *Liderazgo Educativo*, 70 (1). <http://csl.sd79.bc.ca/wp-content/uploads/sites/148/2018/11/Seven-Keys-to-Effective-Feedback-Educational-Leadership.pdf>