

## COMPONENTES DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

### Dr. Raúl Suárez Álvarez

Médico – Administrador de Salud

Consultor en Gestión de Recursos Humanos, Normalización y Certificación de Competencias, Balance Scorecard.

Con relación a los instrumentos de evaluación de competencias, existen muchas definiciones conforme hay expertos que escriben sobre el tema. Bien podríamos decir que el instrumento de evaluación es una herramienta destinada a documentar los aspectos a evaluar, en relación con las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen los candidatos para desempeñar una función, basándose en una norma de competencia. Los instrumentos de evaluación son la base del sistema de evaluación y certificación de competencias y de su planificación y organización dependen sus resultados.

El instrumento de evaluación se convierte en el referente para realizar la evaluación de la competencia, evitando así omitir la evaluación de aspectos operativos y tecnológicos que son indispensables para desempeñar una función productiva, o por el contrario medir otros aspectos que la Norma de Competencia no contempla.

En resumen, el instrumento de evaluación es un documento referido a una Norma de Competencia, en el que se establecen los mecanismos que permiten determinar si una persona es competente o no, con relación a una o varias funciones .

#### Componentes del instrumento de evaluación:

De acuerdo a la revisión de experiencias de algunos países de Latinoamérica, se encuentra que en algunas de ellas se consideran sólo dos componentes o secciones del instrumento de evaluación: la primera parte con información relacionada con la denominación de la norma de competencia, denominación de los elementos de la norma, el nombre del evaluador y evaluado, las fechas de aplicación del instrumento y el nombre del centro evaluador. La segunda parte contiene los enunciados que permiten medir la competencia, así como las opciones de resultado (Si cumple o no cumple), un campo para observaciones, en el cual el evaluador registrará los aspectos relevantes que generaron tal resultado; la firma del evaluador y del evaluado. Por otra parte en la experiencia de México ya están considerando más secciones que comprende un instrumento de evaluación.

Por ello, con la finalidad de que los futuros instrumentos de evaluación de competencias profesionales en el Perú tengan componentes definidos y orientadores del proceso de evaluación y certificación se propone que al menos contengan secciones bien definidas y con sus respectivas definiciones operacionales, de modo que se facilite el entendimiento y aplicación de los mismos.

En tal sentido, se propone que los instrumentos de evaluación de competencias profesionales deberían tener nueve secciones:

- I. Información general para el proceso de evaluación.
- II. Introducción.
- III. Instrucciones de aplicación del instrumento.
- IV. Tabla de aplicación o cuerpo del instrumento.
- V. Instrucciones para la calificación del instrumento.
- VI. Instrucciones para el juicio de competencia.
- VII. Juicio de competencia.
- VIII. Retroalimentación al candidato.
- IX. Firmas correspondientes

**Sección I. Información general para el proceso de evaluación.** En esta sección, se incluyen los espacios correspondientes para que se escriba la fecha de inscripción al proceso de evaluación, nombre de la entidad certificadora, nombres y apellidos del evaluador, lugar y fecha de evaluación, datos del evaluado (DNI, colegiatura, nombres y apellidos), tipo de instrumento de evaluación con su código, datos de la norma de competencia a evaluar (código, versión, nombre y elementos de competencia)

**Sección II: Introducción.** Este apartado proporciona una visión general del contenido del Instrumento de Evaluación, especificando el nombre de la norma de competencia que se evalúa, la población objetivo para la que fue diseñado, así como de las partes que lo componen. Asimismo, describe el total de reactivos que contiene.

**Sección III: Instrucciones de aplicación del instrumento.** En esta parte del Instrumento se indica la manera en que el evaluador deberá aplicar el Instrumento de Evaluación, especificando para ello, aspectos que debe considerar durante el proceso de evaluación, así como indicaciones precisas sobre la manera de abordar situaciones probables dentro de dicho proceso.

**Sección IV: Tabla de aplicación o cuerpo del instrumento.** Esta sección es el cuerpo mismo del Instrumento de Evaluación, ya que presenta los reactivos desarrollados y su código o numeración, en el orden en que deben de ser aplicados. Asimismo, proporciona un espacio para que el evaluador registre si el evaluado cumplió o no con el reactivo y un espacio para qué tome nota de aspectos que durante el proceso de evaluación pudieran presentarse y que vale la pena registrar como observaciones.

**Sección V: Instrucciones para la calificación del instrumento.** Esta sección del Instrumento de Evaluación especifica los criterios que deben considerarse para calificar el instrumento una vez que fue aplicado.

**Sección VI: Instrucciones para el juicio de competencia.** En esta parte del Instrumento de Evaluación se establecen los criterios que deben considerarse para declarar al candidato evaluado, Competente o Aun No Competente; estos lineamientos son iguales para todos los instrumentos.

**Sección VII: Juicio de competencia.** Este es el espacio destinado para establecer el resultado del proceso de evaluación para el que fue aplicado el Instrumento de Evaluación. En esta sección tan sólo se debe marcar con una "X" cualquiera de las dos opciones señaladas, lo cual se debe hacer de acuerdo a los criterios establecidos en la sección anterior.

**Sección VIII: Retroalimentación al candidato.** En este apartado se proporciona la información que le puede ser útil al candidato con relación a su proceso de evaluación, tal es el caso de las mejores prácticas detectadas y/o aquellos aspectos que no fueron demostrados a satisfacción.

**Sección IX: Firmas correspondientes.** En este apartado firman tanto el evaluador como el evaluado.

## 1. MODELO DE LISTA DE CHEQUEO DEL DESEMPEÑO

### I. INFORMACIÓN GENERAL PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN

	<b>FECHA DE INSCRIPCIÓN</b>	DÍA	MES:	AÑO:
<b>ENTIDAD CERTIFICADORA</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS DE EVALUADOR (A):</b>				
<b>LUGAR DE EVALUACIÓN</b>				
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>				

DATOS DEL EVALUADO (A)				
DNI	COLEGIATURA	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES

<b>TIPO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</b>	LISTA DE CHEQUEO PARA EL DESEMPEÑO	<b>CÓDIGO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</b>
--	------------------------------------	--

DATOS DE LA NORMA DE COMPETENCIA A EVALUAR		
CÓDIGO	VERSIÓN	NOMBRE
<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>		

### II. INTRODUCCIÓN

### III. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### IV. TABLA DE APLICACIÓN O CUERPO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

**V. INSTRUCCIONES PARA LA CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**VI. INSTRUCCIONES PARA LA EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA**

**VII. JUICIO DE COMPETENCIA**

JUICIO DE COMPETENCIA	Competente		Aún no competente	

**VIII. RETROALIMENTACIÓN AL CANDIDATO – IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS PARA MEJORA**

Aspectos para mejora: (    ), (    ), (    ), (    )

**IX. FIRMAS CORRESPONDIENTES**

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

.....  
FIRMA DEL EVALUADO

## 2. MODELO DE LISTA DE CHEQUEO DEL PRODUCTO

### I. INFORMACIÓN GENERAL PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN

	<b>FECHA DE INSCRIPCIÓN</b>	DÍA:	MES:	AÑO:
<b>ENTIDAD CERTIFICADORA</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS DE EVALUADOR (A):</b>				
<b>LUGAR DE EVALUACIÓN</b>				
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>				

DATOS DEL EVALUADO (A)				
DNI	COLEGIATURA	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES

<b>TIPO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</b>	LISTA DE CHEQUEO PARA EL PRODUCTO	<b>CÓDIGO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</b>
--	-----------------------------------	--

DATOS DE LA NORMA DE COMPETENCIA A EVALUAR		
CÓDIGO	VERSIÓN	NOMBRE
<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>		

### II. INTRODUCCIÓN

### III. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### IV. TABLA DE APLICACIÓN O CUERPO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
1.			
2.			
3.			

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

**V. INSTRUCCIONES PARA LA CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**VI. INSTRUCCIONES PARA LA EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA**

VII. JUICIO DE COMPETENCIA			
JUICIO DE COMPETENCIA	Competente		Aún no competente

VIII. RETROALIMENTACIÓN AL CANDIDATO – IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS PARA MEJORA
Aspectos para mejora: ( ), ( )

**IX. FIRMAS CORRESPONDIENTES**

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

.....  
FIRMA DEL EVALUADO

## EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



### 1. LISTA DE CHEQUEO DEL DESEMPEÑO

#### I. INFORMACIÓN GENERAL PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN

	<b>FECHA DE INSCRIPCIÓN</b>	DÍA: 02	MES: 05	AÑO: 2009
<b>ENTIDAD CERTIFICADORA</b>	COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ			
<b>NOMBRES Y APELLIDOS DE EVALUADOR (A):</b>	ENF. MARÍA LUISA QUIJANDRÍA CAJO			
<b>LUGAR DE EVALUACIÓN</b>	CENTRO DE EVALUACIÓN 1 - CEP			
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	20. 06.2009			

#### DATOS DEL EVALUADO (A)

DNI	COLEGIATURA	APELLIDO PATERNO	APELIDO MATERNO	NOMBRES
16013037	12990	GÁLVEZ	MORA	ERIKA

<b>TIPO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</b>	LISTA DE CHEQUEO PARA EL DESEMPEÑO	<b>CÓDIGO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</b> 001
--	------------------------------------	---

#### DATOS DE LA NORMA DE COMPETENCIA A EVALUAR

CÓDIGO	VERSIÓN	NOMBRE
0003	01	REALIZAR CONTROL DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO/NIÑA, SEGÚN NORMAS DEL MINSA
<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar el crecimiento del niño/niña, según normas vigentes.</li> <li>2. Evaluar el desarrollo del niño/niña, según normas vigentes.</li> <li>3. Identificar factores determinantes en la salud y nutrición del niño/niña, según normas vigentes.</li> </ol>	

#### II. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el instrumento de evaluación del desempeño correspondiente a la Norma de Competencia: REALIZAR CONTROL DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO/NIÑA, SEGÚN NORMAS DEL MINSA, la cual indica los desempeños, productos y conocimientos que una persona debe demostrar para ser considerada competente en la función correspondiente.

El presente instrumento de evaluación está diseñado para evaluar la competencia profesional de las personas que se desempeñan como ENFERMERAS y contiene las instrucciones que debe seguir para su aplicación. Asimismo, usted encontrará la tabla de aplicación o cuerpo del instrumento que contiene los reactivos a aplicar, su numeración, un espacio de registro de cumplimiento (SI/NO) y otro para el registro de observaciones que como evaluador considere conveniente realizar. Posteriormente se presentan las instrucciones de calificación del instrumento de evaluación, así como para la emisión del juicio de competencia.

El instrumento contiene 20 reactivos o aspectos a evaluar.

### III. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### IV. TABLA DE APLICACIÓN O CUERPO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Instrucciones: Marque SI, cuando el candidato cumpla con el desempeño o muestre las evidencias correspondientes y NO cuando no realice las actividades señaladas.

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
1. Saluda amablemente al usuario y acompañante, identificándose y llamándolos por su nombre.	X		
2. Informa a la madre y/o acompañante sobre el examen a realizar en el niño o niña.	X		
3. Pregunta a la madre sobre la salud e higiene de la familia de acuerdo norma técnica		X	
4. Pregunta y evalúa sobre signos de peligro según edad.	X		
5. Pregunta y evalúa sobre factores de riesgo biológicos.	X		
6. Pregunta y evalúa sobre factores de riesgo sociales.	X		
7. Pregunta y evalúa sobre prácticas clave.		X	
8. Utiliza la técnica adecuada para la evaluación antropométrica (perímetro cefálico, peso y talla) según edad, de acuerdo a procedimientos establecidos.	X		
9. Realiza examen físico céfalo - caudal de acuerdo a norma CRED.	X		
10. Valora la existencia de signos y síntomas de maltrato físico.		X	
11. Realiza la evaluación del desarrollo psicomotor mediante procedimientos establecidos.	X		
12. Clasifica el estado nutricional de acuerdo a estándares vigentes.	X		
13. Explica a la madre y/o acompañante sobre resultados de evaluación del desarrollo psicomotor del niño/niña.	X		
14. Explica a la madre y/o acompañante sobre el estado nutricional del niño/niña.	X		
15. Pregunta a la madre y/o acompañante sobre la alimentación que recibe el niño.	X		
16. Indica y orienta el suplemento profiláctico de hierro.	X		
17. Orienta al/la acompañante respecto a la nutrición del niño/niña según lineamientos establecidos.	X		
18. Registra la información obtenida en el carné de crecimiento y desarrollo e Historia Clínica.	X		
19. Elabora el plan de atención integral.		X	
20. Acuerda fecha de la próxima cita.	X		



**V. INSTRUCCIONES PARA LA CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**VI. INSTRUCCIONES PARA LA EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA**

La emisión del Juicio de competencia, tiene dos posibilidades:

Competente: cuando cumple con absolutamente todos (100%) de los reactivos o enunciados y Aún no competente en caso que no cumpliera con algún reactivo o enunciado.

**VII. JUICIO DE COMPETENCIA**

JUICIO DE COMPETENCIA	Competente		Aún no competente	X
-----------------------	------------	--	-------------------	---

**VIII. RETROALIMENTACIÓN AL CANDIDATO – IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS PARA MEJORA**

Aspectos para mejora: ( 3 ), ( 7 ), ( 10 ), ( 19 )

**IX. FIRMAS CORRESPONDIENTES**

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

.....  
FIRMA DEL EVALUADO

## EJEMPLO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



### 2. LISTA DE CHEQUEO DEL PRODUCTO

I. INFORMACIÓN GENERAL PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN				
	<b>FECHA DE INSCRIPCIÓN</b>	DÍA: 02	MES: 05	AÑO: 2009
<b>ENTIDAD CERTIFICADORA</b>	COLEGIO MEDICO DEL PERÚ			
<b>NOMBRES Y APELLIDOS DE EVALUADOR (A):</b>	DR. LUIS BARRANTES CUEVA			
<b>LUGAR DE EVALUACIÓN</b>	CENTRO DE EVALUACIÓN LOAYZA. CMP			
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	20. 06.2009			
DATOS DEL EVALUADO (A)				
DNI	COLEGIATURA	APELLIDO PATERNO	APELIDO MATERNO	NOMBRES
16533010	29890	ESTRADA	MUÑOZ	JUAN
<b>TIPO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</b>	LISTA DE CHEQUEO PARA EL PRODUCTO	<b>CÓDIGO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:</b> 001		
DATOS DE LA NORMA DE COMPETENCIA A EVALUAR				
CÓDIGO	VERSIÓN	NOMBRE		
0003	01	REALIZAR CONTROL PRENATAL DE ACUERDO A NORMA VIGENTE.		
<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>	1. Evaluar integralmente a la gestante según normatividad vigente. 2. Orientar y dar tratamiento coherente con los hallazgos identificados según normatividad vigente			

### II. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el instrumento de evaluación del producto correspondiente a la Norma de Competencia: REALIZAR CONTROL PRENATAL DE ACUERDO A NORMA VIGENTE, la cual indica los desempeños, productos y conocimientos que una persona debe demostrar para ser considerada competente en la función correspondiente.

El presente instrumento de evaluación está diseñado para evaluar la competencia profesional de las personas que se desempeñan como MÉDICOS y contiene las instrucciones que debe seguir para su aplicación. Asimismo, usted encontrará la tabla de aplicación o cuerpo del instrumento que contiene los reactivos a aplicar, su numeración o código, un espacio de registro de cumplimiento (SI/NO) y otro para el registro de observaciones que como evaluador considere conveniente realizar.

Posteriormente se presentan las instrucciones de calificación del instrumento de evaluación, así como para la emisión del juicio de competencia.

El instrumento contiene OCHO (8) reactivos,

### III. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### IV. TABLA DE APLICACIÓN O CUERPO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Instrucciones: Marque SI, cuando el candidato muestre las evidencias correspondientes y NO cuando no realice lo señalado.

REACTIVOS (ASPECTOS A EVALUAR)	SI	NO	OBSERVACIONES
1. La Historia Clínica registra fecha de atención.	X		
2. La Historia Clínica registra funciones vitales establecidas.	X		
3. La Historia Clínica registra anamnesis	X		
4. La Historia Clínica registra signos y síntomas encontrados durante el examen físico.	X		
5. La Historia Clínica registra hallazgos de la evaluación ginecoobstetrica.	X		
6. La Historia Clínica registra diagnostico codificado con CIE		X	
7. La Historia Clínica registra tratamiento indicado conforme a normas o guías clínicas		X	
8. La Historia Clínica registra las citas pactadas	X		

### V. INSTRUCCIONES PARA LA CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### VI. INSTRUCCIONES PARA LA EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA

La emisión del Juicio de competencia, tiene dos posibilidades:

**Competente:** cuando cumple con absolutamente todos (100%) de los reactivos o enunciados y **Aún no competente** en caso que no cumpliera con algún reactivo o enunciado.

### VII. JUICIO DE COMPETENCIA

JUICIO DE COMPETENCIA	Competente		Aún no competente	X
-----------------------	------------	--	-------------------	---



**VIII. RETROALIMENTACIÓN AL CANDIDATO – IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS PARA MEJORA**

Aspectos para mejora: ( 6 ), ( 7 )

**IX. FIRMAS CORRESPONDIENTES**

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

.....  
FIRMA DEL EVALUADO

**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 1º**

**OBJETIVO**

Explorar los conocimientos y concepciones que poseen los profesores sobre el concepto de competencia y formación por competencias.

**TAREA**

1º Trabajo individual: Escribir la definición de competencia y proceso de formación.

2º Trabajo grupal: Intercambiar y comentar las definiciones individuales y crear una definición grupal a partir de los elementos comunes de las definiciones individuales.

3º Puesta en común de las definiciones grupales y uso para la introducción de la definición de competencia de Lasnier. En el taller vamos a trabajar a partir de esta concepción.

**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2º**

**OBJETIVO**

Crear disonancia cognitiva entre la práctica docente tradicional y por Competencias.

**TAREA:**

1º Trabajo individual: Rellenar el cuadro adjunto.

2º Trabajo grupal: Presentación de trabajo individual y diseño del grupal.

3º Puesta en común de los trabajos grupales.

<b>ELEMENTOS</b>	<b>TRADICIONAL</b>	<b>COMPETENCIAS</b>
<b>Aprendizaje</b>		
<b>Estudiante</b>		
<b>Profesor</b>		
<b>Evaluación</b>		

**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 3º**

**OBJETIVO**

Analizar la complejidad de las competencias para poder planificar su desarrollo y evaluación

**TAREAS**

1º: Definir una competencia correctamente

2º Descomponer la competencias en capacidades y habilidades

3º Comentar las dificultades encontradas

ENUNCIADO	CONTEXTO DE REALIZACIÓN	
COMPONENTES: CAPACIDADES	HABILIDADES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<u>Capacidad 1</u>		
<u>Capacidad 2</u>		
<u>Capacidad 3</u>		
<u>Sentido de la competencia</u>		

## TALLER EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

<b>ENUNCIADO</b>  <b>Verbo en infinitivo+ complementos</b> (circunscribir el campo de aplicación de la competencia) ¿Qué queremos que los alumnos sean capaces de Hacer? Evitar enunciados largos	<b>CONTEXTO DE REALIZACIÓN</b>  Condiciones específicas en las que se evaluará la adquisición de la competencia Concreta el contenido disciplinar Determina el grado de dificultad Gradúa la complejidad Expresiones usuales: con la ayuda..., utilizando, en relación, sin ayuda, en situaciones individuales, colectivas.	
<b>COMPONENTES: CAPACIDADES</b>	<b>HABILIDADES</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>
<u>Capacidad 1</u> Grandes etapas que conducirán al dominio de la competencia. <b>"Saber hacer medianamente complejo</b> que integra habilidades (cognitivas, afectivas, psicomotrices y sociales)	<b>"Saber hacer simple"</b> Integra contenidos disciplinares	Precisa el sentido o la comprensión de cada una de las capacidades, porque suponen la interrelación entre habilidades y capacidad. Son los elementos observables y medibles para la evaluación de la capacidad Evaluación formativa Base para la evaluación de la competencia Generalmente se utilizará un adjetivo para calificar la acción o el producto: Mejora, clasificación, comparación, demostración, descripción, experimentación, interacción, etc.
<u>Capacidad 2</u>		
<u>Capacidad 3</u>		
<u>Sentido de la competencia</u> Comprender las diferentes tareas que el alumno podrá realizar en el ejercicio de la competencia		



## TALLER EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

<b>ENUNCIADO</b>  <i>Comunicar en clase</i>	<b>CONTEXTO DE REALIZACIÓN</b> <b>En un contexto de enseñanza-aprendizaje</b> <b>Tanto a nivel grupal como individual.</b>	
<b>COMPONENTES: CAPACIDADES</b>	<b>HABILIDADES</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>
<u>Capacidad 1</u> <i>Adoptar y suscitar una actitud de apertura hacia la comunicación.</i>	<i>Manifiestar interés por los estudiantes. Adoptar una actitud amigable. Invitar a los estudiantes a preguntar y expresar sus comentarios. Responder con respeto a las preguntas y comentarios</i>	<i>Manifestaciones de interés por los estudiantes. Invitación a preguntar y a comentar. Respuestas respetuosas a las preguntas.</i>
<u>Capacidad 2</u> <i>Planificar su participación</i>	<i>Determinar el contenido. Determinar los medios y estrategias de presentación. Determinar el desarrollo de la presentación. Prever las dificultades y las reacciones de los estudiantes, y las soluciones posibles.</i>	<i>Presentación estructurada del contenido y su desarrollo. Utilización de medios de enseñanza adecuados.</i>
<u>Capacidad 3</u> <i>Reaccionar a las necesidades del grupo</i>	<i>Prever los momentos de escucha de los estudiantes. Percibir las necesidades de los alumnos. Discriminar las necesidades personales de las colectivas. Sintetizar las necesidades colectivas. Verbalizar las necesidades colectivas percibidas. Validar sus percepciones</i>	<i>Demanda de precisión sobre las necesidades del grupo-clase. Presentación clara de las necesidades colectivas percibidas. Validación de sus percepciones</i>
<u>Capacidad 4</u> <i>Aplicar técnicas de comunicación (como emisor y como receptor)</i>	<i>Utilizar técnicas propias del emisor. Utilizar técnicas propias del receptor. Alternar el papel de emisor y receptor. En función de la situación. Iniciar la interacción profesor-estudiantes. Utilizar un lenguaje adaptado a los estudiantes. Regularizar( reglas y procedimientos) la comunicación</i>	<i>Utilización adecuada de técnicas de emisor. Utilización adecuada de técnicas de receptor. Alternancia adecuada entre los papeles de emisor y receptor. Utilización de un lenguaje comprensible. Regularización de las comunicaciones.</i>
<u>Capacidad 5</u> <i>Validar su desarrollo</i>	<i>Analizar el contexto global de la presentación. Establecer los aspectos positivos y negativos para cada capacidad de la competencia. Establecer un balance en función de cada capacidad.</i>	<i>Identificación de los aspectos positivos y negativos. Contextualización de la presentación. Identificación de las correcciones o mejoras.</i>
<u>Sentido de la competencia</u>  <i>Esta competencia se sitúa en el conjunto de competencias profesionales de un profesor/a. El tipo de comunicación contemplada es una comunicación de un individuo a un grupo-clase, considerado como un conjunto de individuos. Implica una interacción, es decir, un intercambio entre interlocutores (profesor-estudiante). El profesor/a, teniendo en cuenta a cada uno, debe entrarse en las necesidades colectivas más que sobre las individuales (para las necesidades individuales se puede trabajar otra competencia profesional sobre la comunicación interpersonal). El profesor/a utilizará correctamente las técnicas de comunicación, tanto las propias del emisor como las del receptor.</i>		

**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4º****OBJETIVO**

Planificar las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación de las competencias definidas.

**TAREA**

1º Decidir las estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación más pertinentes para desarrollar tales competencias.

2º Iniciar el proceso de planificación utilizando el modelo que se propone de documentación de las estrategias seleccionadas.

**GUÍA PARA EL DISEÑO Y DOCUMENTACIÓN DE LAS  
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE-ENSEÑANA**

<b>TEXTO EXPLICATIVO PARA RELLENAR LA FICHA: ACTIVIDAD _1</b>	
Unidad Didáctica:	
Momento del curso en el que se aplicará:	
1. Nombre de la Actividad:	Identificar con un nombre la actividad de forma que resulte fácil reconocerla. Por ejemplo: técnica de rejilla, actividad grupal de comunicación, etc...
2. Objetivo/s de la Actividad:	Hacer una descripción de los objetivos que se logran realizando la actividad. ¿Cuáles son los resultados de aprendizaje?

## TALLER EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

<p>3. Desarrollo/Guía de la Actividad:</p>	<p>En este apartado tenemos que plantearnos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Instrucciones/Consignas/Reglas de la actividad</i>; que tendremos que comunicar a los alumnos.</li> <li>- <i>Actividades que va a realizar el profesor</i>: detallar cuáles son, por ejemplo: Realizar una introducción del tema al principio de la actividad. Proporcionar una bibliografía al alumno sobre la que tiene que hacer la búsqueda de información. Organizar tutorías individuales programadas, para realizar el seguimiento de la actividad.</li> <li>- <i>Actividades que va a realizar el alumno</i> (en el aula y fuera del aula), especificar claramente lo que tienen que hacer, por ejemplo: Realizar una búsqueda de información basada en la bibliografía proporcionada por el profesor. Asistir a las tutorías, habiendo realizado previamente un informe.</li> </ul> <p><i>-Actividades de seguimiento y tutoría.</i></p>
<p>4. Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Producto final a entregar</i>: especificar claramente el producto que entregarán los alumnos y que quedará como testimonio de la actividad (memoria, proyecto, informe con las conclusiones) con las normas de presentación, los requisitos y criterios a los que se tienen que ceñir (si se realizará individualmente, en grupo, etc).</li> <li>- <i>Actividades de revisión y feedback</i>: detallar las acciones que se llevarán a cabo después de la entrega con la finalidad de proporcionar retroalimentación a los alumnos.</li> </ul>
<p>5. Temporalización</p>	<p>Delimitar cuánto tiempo se necesita para realizar el ejercicio: sesiones de clase, horas de trabajo autónomo del alumno, etc.</p>
<p>6. Recursos necesarios</p>	<p>Detallar el material que necesitaremos para el desarrollo de la actividad; tanto el que tiene que preparar el profesor, como fotocopias de lecturas, ejercicios, instrucciones, como el material necesario en el aula: papelógrafo, cañón; tipo de aula que necesitamos (docente /informática/laboratorio) etc.</p>
<p>7. Recomendaciones</p>	<p>Destinatarios; Si existen conocimientos previos necesarios; Tamaño óptimo del grupo; Condicionantes específicos, etc.</p>

### Actividad de aprendizaje 5ª

#### OBJETIVO

Redactar criterios de evaluación formativa de los componentes de la competencia seleccionada.

#### TAREA

1ª Revisar los criterios de evaluación especificados en la redacción de la competencia.

- Utilizar un adjetivo para calificar la acción o el producto.
- Utilizar criterios relacionados con el proceso de aprendizaje de la competencia y con el producto. Algunos criterios pueden cumplir la doble función.
- Asegurarse de que los criterios de evaluación son realistas para el nivel de desarrollo de los estudiantes.
- Asegurarse que son aplicables a las tareas de integración de la competencia.
- Evitar los extremos: un solo criterio o muchos.

2ª Realizar una selección para identificar los elementos más observables y más pertinentes que nos sirvan de criterios.

3ª A cada criterio seleccionado o grupo de criterios asignarle una escala de evaluación (puede ser cuantitativa o cualitativa, o las dos a la vez).

## Actividad de aprendizaje 6ª

### OBJETIVO

Elaborar algunas rúbricas de evaluación formativa de tipos diferentes.

### TAREAS

1. Una de las rúbricas debe centrarse sobre algunos criterios solamente o algunos de los sub criterios de un criterio o sobre estrategias de aprendizaje, relacionados con una competencia y, aplicarla a una tarea o actividad de aprendizaje en relación con la fase de elaboración.
2. Una de las rúbricas debe centrarse sobre el conjunto de criterios de evaluación de los componentes o sobre los criterios de evaluación de la competencia elegida y aplicarlos a una tarea o actividad de aprendizaje integradora.
3. Las rúbricas pueden referirse a las competencias genéricas.
4. Para cada rúbrica, cada criterio seleccionado debe estar acompañado de una escala descriptiva con los rangos establecidos.

## **Actividad de aprendizaje 7ª**

Objetivo

Elaborar la rúbrica de evaluación de una competencia

Tareas

1. Redactar una actividad integradora para la competencia seleccionada.
2. Redactar la rúbrica de evaluación con escalas descriptivas; utilizar los criterios de evaluación de la competencia.
3. Describir brevemente las etapas de validación y seguimiento de la actividad integradora.
4. Describir brevemente las etapas de validación de la rúbrica de evaluación.

EJEMPLO RÚBRICAS PRUEBAS ORALES DE PRÁCTICAS

Esta *guía de evaluación* está pensada para: 1º que los miembros de un tribunal evalúen con los mismos criterios y minimizar así las discrepancias entre evaluadores, 3º analizar las discrepancias si las hay, 4º verificar la *fiabilidad* del procedimiento (*grado de acuerdo* entre evaluadores).

Guía de evaluación para exámenes orales (3)  
The American Board of Orthopedic Surgery; Oral Examinations Rating Form)  
Guía de observación y valoración

<b>Objetivos evaluados</b>													
↓	[1]	muy mal			escaso			bien			excelente		
<b>1. Conoc. de información</b>	<input type="checkbox"/> 00	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 12
<b>2. Análisis, interpretación</b>	<input type="checkbox"/> 00	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 12
<b>3. Juicio clínico</b>	<input type="checkbox"/> 00	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 12
<b>4. Actitud y comunicación</b>	<input type="checkbox"/> 00	<input type="checkbox"/> 01	<input type="checkbox"/> 02	<input type="checkbox"/> 03	<input type="checkbox"/> 04	<input type="checkbox"/> 05	<input type="checkbox"/> 06	<input type="checkbox"/> 07	<input type="checkbox"/> 08	<input type="checkbox"/> 09	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 12
<b>[1]: información insuficiente para poder evaluar</b>													

Guía de evaluación para exámenes orales (1)  
The American Board of Orthopedic Surgery; Oral Examinations Rating Form)

**OBJETIVOS**

**1º Conocimiento de datos y hechos específicos**

El alumno puede dominar este objetivo (*sabe y recuerda mucho*) sin haber conseguido resto de los objetivos

**2º Análisis e interpretación de datos clínicos**

1º *Percibir las características normales y anormales* en el material presentado en forma de rayos X, diapositivas, películas, fotografías, etc.

2º *Explicar* lo que ha visto.

**3º Juicio clínico: habilidad en la solución de problemas**

Capacidad que muestra el alumno para *utilizar la información de que dispone para tomar las decisiones apropiadas* en el diagnóstico y tratamiento, tal como aparece en:

1º la *información adicional* que solicita,

2º el *diagnóstico* que hace,

3º las *conclusiones terapéuticas* a las que llega,

4º la habilidad que muestra para *justificar racionalmente* las decisiones que toma.

**4º Actitud apropiada: se relaciona de manera eficaz**

Habilidad que muestra el alumno, *en lo que dice y en cómo lo dice*, para comunicarse con eficacia y manifestar:

1º *genuina preocupación* por el paciente

2º *respeto* hacia sus colegas,

3º *comprensión de las responsabilidades éticas* propias de un médico en su relación con los demás.

## EVALUACIÓN DE TRABAJOS ESCRITOS

### Claves analíticas (*rubrics*)

#### Cómo preparar una clave de corrección para trabajos escritos

1. Determinar los objetivos de aprendizaje.
2. La clave debe ser breve y simple (de 4 a 15 ítems, frases cortas); la clave entera debería caber en una hoja.
3. Cada ítem debe entrarse en una sola habilidad
4. Centrarse en cómo los alumnos desarrollan y manifiestan su aprendizaje.
5. Evaluar solamente criterios 'medibles', observables.
6. Reevaluar la clave (*¿funcionó? ¿suficientemente detallada?*).

Adaptada de Assessment Newsletter, Wright College Assessment Committee, Vol. 1, n° 3, October 2003 *Tips for Writing a Rubric*  
<http://wright.ccc.edu/department/assessment/NL3.pdf>

### Cómo hacer una clave de corrección (*rúbrica*)

1. *Identifica qué se desea evaluar* (capacidad crítica, una habilidad compleja, trabajo escrito basado en unas lecturas...)
  2. *Identifica las características o aspectos que se desean evaluar*
  3. *Describe un trabajo excelente* según los aspectos identificados
  4. *Describe un trabajo no aceptable, pobre,* según los aspectos identificados
  5. *Describe los trabajos intermedios* (3, 4, 5 categorías)
- Revisar, consultar con otros, evitar ambigüedades..*

The California State University, Student Learning Outcomes, Mary Allen (November 25, 2003)  
*Using Scoring Rubrics* [http://www.calstate.edu/Acadaffi/SLOA/links/using\\_rubrics.shtml](http://www.calstate.edu/Acadaffi/SLOA/links/using_rubrics.shtml)



## EVALUACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO EN GRUPO

### TRABAJO EN GRUPO: EVALUACIÓN DEL PROCESO

#### Trabajos en grupo

Trabajo dentro de cada grupo; evaluación de la tarea anterior

Yo voy dictando preguntas numerándolas, y respondéis a continuación Sí o No;

Ya habrá ocasión de matizar las respuestas.

No habrá puesta en común de toda la clase a estas respuestas;

Se puede responder con toda libertad...

1. ¿Teníais claro lo que había que hacer?
2. ¿Habéis quedado en general satisfechos sobre cómo habéis trabajado?
3. ¿Han podido participar todos? (¿alguno no ha tenido oportunidad...?)
4. ¿Alguno ha acaparado el tiempo y casi no ha dejado participar a los demás?
5. ¿Habéis echado de menos el que alguien moderara el trabajo del grupo?
6. ¿Crees que has prestado atención a los demás, que has dejado hablar sin interrumpir?
7. ¿Crees que os habéis desviado del objetivo inicial?

*Comentad dentro de cada grupo vuestras respuestas, y proponed algún cambio en el trabajo en el grupo si es necesario, para otra ocasión.*

	SÍ	¿?	No
1. Como impresión general me he sentido satisfecho en este trabajo en grupo.....			
2. Me siento satisfecho con respecto al trabajo mismo, a la eficacia del grupo, a los resultados conseguidos .....			
3. He estado escuchando, prestando atención a las ideas de los demás .....			
4. No nos hemos puesto de acuerdo al comienzo sobre el objetivo, sobre lo que realmente había que hacer .....			
5. Nos ha faltado orden, dar con un método de trabajo que nos ayude a aprovechar el tiempo ...			
6. Ha faltado alguien que dirija, nos ha faltado nombrar un coordinador o un secretario .....			
7. Uno o unos pocos han acaparado demasiado el trabajo y apenas han dejado intervenir a los demás.....			
8. Uno o más han estado muy callados, sin intervenir apenas .....			
9. Nos hemos desviado mucho del objetivo inicial, hemos hablado o hecho otras cosas .....			
<b>Cuando hayan respondido</b>	<b>1º Comentad brevemente vuestras respuestas ¿Dónde hay más y dónde hay menos coincidencias? ¿Por qué?</b> <b>2º Proponed algunas sugerencias para que en otra ocasión el grupo funcione mejor.</b>		

Cuestionario de autoevaluación y heteroevaluación: los miembros del equipo se evalúan a sí mismos y a sus compañeros (en un curso sobre *Science Teaching Methods*) [1]

**Crterios:**

1. *Responsabilidad, uso del tiempo.*

Acepta su parte del trabajo, llega a tiempo a las reuniones, completa su trabajo en el tiempo requerido

2. *Adaptabilidad*

Amplio repertorio de habilidades, acepta cambios con facilidad, acepta crítica constructiva

3. *Creatividad y originalidad*

Soluciona problemas, presenta nuevas ideas, toma la iniciativa en las decisiones del grupo

4. *Habilidad para la comunicación*

Actitud positiva, anima, apoya las decisiones del grupo, busca el consenso

5. *Habilidad general para el trabajo en grupo.*

Prepara bien su documentación, eficaz en las discusiones, buen escuchador, presentador capaz

6. *Habilidades técnicas*

Da soluciones técnicas a los problemas, habilidad para crear nuevos diseños...

Kjlic, Gulsen Bagci and Cakan, Mehmetap (2006) The analysis of the impact of individual weighting factor on individual scores. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 31 Issue 6, p639-654.

<p><b>Evaluación de prácticas, actividades, etc. Competencias</b></p> <p>Básicamente se trata de <i>especificar las características</i> que deseamos:</p> <p>1° <i>observar</i>,</p> <p>2° <i>evaluar</i>.</p> <p>Estos instrumentos o guías de evaluación admiten muchas modalidades.</p>	<p><b>Evaluación de tareas, actividades, prácticas... (evaluar lo que otro hace, no lo que nos cuenta...)</b></p> <p>1º. Identificar <i>qué queremos evaluar</i>, al menos a un <i>nivel genérico</i> (qué <i>rasgo</i>, capacidad, actividad, competencia, etc.)</p> <p>2º Identificar <i>manifestaciones observables</i>, qué queremos ver.</p> <p>3º Dar forma al instrumento que va a utilizar el evaluador (guía de observación, escalas, etc.)</p> <p>Estos instrumentos de evaluación admiten muchas modalidades que pueden reducirse a dos enfoques según se trate de:</p> <p>a) <i>Codificar, anotar lo que se observa</i>, sin incluir juicios de valor (que vendrán <i>después</i>)</p> <p>b) <i>Valorar</i> directamente la conducta observada.</p> <p>En cualquier caso conviene distinguir entre lo que <i>observamos</i> y la <i>valoración</i> que nos merece la conducta observada.</p>																																	
<p>En este ejemplo el evaluador se limita a anotar <i>si se da o no se da</i> la conducta expresada en el ítem (la calificación vendrá después).</p> <p>En vez de <i>sí o no</i> se podría poner frecuencia (<i>siempre, habitualmente, ocasionalmente, casi nunca</i>)</p>	<p>Brown, George and Atkins, Madeleine (1994). <i>Effective Teaching in Higher Education</i>. London: Routledge</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Listas de cotejo (observación)</th> <th>Sí</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Observa a los alumnos mientras trabajan .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Sabe prever dificultades importantes de comprensión .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Reconoce dificultades importantes de comprensión .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Da explicaciones claras y breves sobre procesos y procedimientos .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Da orientaciones para hacer la tarea correctamente .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. Hace preguntas que clarifican dificultades de comprensión</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. Hace preguntas que sirven de orientación a los alumnos ..</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. Responde a las preguntas de los alumnos de manera simple, directa y sin criticar .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. Hace comentarios que sirven de apoyo y aliento a los alumnos .....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10. Sabe cuándo debe ayudar y cuándo no debe ayudar a los alumnos .....</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Guía para evaluar actividades o tareas profesionales o como pauta de acción o de autoevaluación</u> (en este caso para instructores, profesores ayudantes o colaboradores en prácticas de laboratorio).</p>	Listas de cotejo (observación)	Sí	No	1. Observa a los alumnos mientras trabajan .....			2. Sabe prever dificultades importantes de comprensión .....			3. Reconoce dificultades importantes de comprensión .....			4. Da explicaciones claras y breves sobre procesos y procedimientos .....			5. Da orientaciones para hacer la tarea correctamente .....			6. Hace preguntas que clarifican dificultades de comprensión			7. Hace preguntas que sirven de orientación a los alumnos ..			8. Responde a las preguntas de los alumnos de manera simple, directa y sin criticar .....			9. Hace comentarios que sirven de apoyo y aliento a los alumnos .....			10. Sabe cuándo debe ayudar y cuándo no debe ayudar a los alumnos .....		
Listas de cotejo (observación)	Sí	No																																
1. Observa a los alumnos mientras trabajan .....																																		
2. Sabe prever dificultades importantes de comprensión .....																																		
3. Reconoce dificultades importantes de comprensión .....																																		
4. Da explicaciones claras y breves sobre procesos y procedimientos .....																																		
5. Da orientaciones para hacer la tarea correctamente .....																																		
6. Hace preguntas que clarifican dificultades de comprensión																																		
7. Hace preguntas que sirven de orientación a los alumnos ..																																		
8. Responde a las preguntas de los alumnos de manera simple, directa y sin criticar .....																																		
9. Hace comentarios que sirven de apoyo y aliento a los alumnos .....																																		
10. Sabe cuándo debe ayudar y cuándo no debe ayudar a los alumnos .....																																		

## PORTAFOLIO

Criterios	Niveles de desempeño			
	Necesita mejorarse	Bien	Muy bien	Excelente
<b>Relevancia</b> <i>Todos los materiales incluidos están directamente vinculados con los objetivos de aprendizaje</i>	Los distintos componentes están marginalmente relacionados con los objetivos.	Los distintos componentes están bastante relacionados con los objetivos de aprendizaje.	Los distintos componentes están directamente vinculados con los objetivos de aprendizaje.	Incluye materiales de una relevancia ejemplar en relación con los objetivos de aprendizaje.
<b>Cobertura</b> <i>Están cubiertos todos los objetivos propuestos y todas las tareas indicadas</i>	Refleja el tratamiento sólo de algunos de los objetivos y tareas.	La mayor parte de los elementos de los objetivos de aprendizaje y de las tareas están cubiertos.	Todos los aspectos de los objetivos y todas las tareas han sido tratados en el portafolio.	Incorpora el tratamiento de elementos más allá de lo cubierto en el curso y de las referencias recomendadas.
<b>Precisión</b> <i>Se usan correctamente y con claridad conceptos, términos, principios y convenciones</i>	Sólo en algunas ocasiones se usan correctamente conceptos, términos, principios y convenciones.	Muestra frecuentemente precisión en el uso de conceptos, términos y principios, aunque se identifican algunos errores.	Refleja sistemáticamente un uso claro y correcto de términos, conceptos, principios y convenciones, con escasas excepciones.	Refleja sin excepciones un uso claro, correcto, preciso y conciso de términos, conceptos, principios y convenciones.
<b>Coherencia</b> <i>Los distintos elementos están lógicamente vinculados y estructurados, mostrando interconexiones consistentes</i>	Elementos e ideas se presentan desconectados, más que como formando parte de un todo organizado.	Se presentan vínculos y conexiones entre componentes e ideas, aunque se detecten algunas inconsistencias.	Se evidencia una consistencia interna y estructural que se mantiene a lo largo del trabajo.	Altamente organizado y estructurado, vinculando sin excepción todos los materiales y elementos de modo muy efectivo.
<b>Profundidad</b> <i>Refleja una posición personal basada en un análisis serio de referencias relevantes y de alta calidad</i>	Presenta una posición altamente dependiente de un análisis superficial de las referencias.	Presenta una posición basada en el análisis de algunas referencias relevantes.	Refleja una posición personal basada en un análisis profundo y reflexivo de referencias relevantes.	Presenta una posición personal basada en la integración de referencias de alta calidad y relevancia.

## INFORME DE LABORATORIO

	Superior	Bueno	Limitado	Insuficiente
<b>Tesis</b>	Fácilmente identificable, plausible, novedosa, sofisticada, nítida.	De interés, pero podría tener algún elemento ambiguo o faltarle algo de originalidad.	Poco clara, varios términos vagos, no del todo original, poco potente para articular el trabajo.	Difícil de identificar o con la forma de un supuesto obvio.
<b>Estructura</b>	Evidente, comprensible, apropiada para la tesis. Excelentes transiciones de un punto a otro y párrafos sustentados por ideas sólidas.	En general clara y apropiada, con alguna deficiencia aislada. Puede haber alguna transición defectuosa o algún párrafo sin una idea sólida.	Poco clara, con saltos bruscos entre párrafos, escasas transiciones y secciones sin ideas que las sustenten.	Confusa, porque hay una tesis débil o inexistente. Transiciones confusas y escasas ideas organizadoras.
<b>Uso de evidencia (Fuentes primarias y secundarias)</b>	La información de fuentes primarias se usa para sostener cada presupuesto con al menos un ejemplo. Todos los ejemplos se incorporan coherentemente al texto. Excelente integración de todo el material y de fuentes secundarias.	La mayoría de los puntos de vista son sustentados con ejemplos. Parte de la evidencia no sustenta los presupuestos o se introduce en un lugar inapropiado. Las citas se incorporan correctamente. Integración de las fuentes secundarias por encima de la media.	Algunos supuestos son justificados con ejemplos, pero frecuentemente no hay evidencia disponible sobre los mismos o se hace un uso inapropiado de ella. Las citas se integran de modo deficiente. Pobre o débil integración de fuentes secundarias.	Pocos ejemplos o muy débiles. No se organiza la evidencia de modo que preste apoyo a los puntos expuestos. Las citas y referencias no se integran en el texto. Nulo o escaso uso de fuentes secundarias.
<b>Análisis</b>	La evidencia se vincula claramente con la tesis y la línea argumental. El análisis es novedoso e invita a adoptar puntos de vista originales sobre el tema.	La evidencia se vincula frecuentemente con la tesis, aunque algunas conexiones pueden no estar del todo claras.	Las citas se presentan sin que ningún análisis las vincule a la tesis. O el análisis presentado no ofrece nada más allá de la cita.	Débil o inexistente vínculo de la evidencia con los argumentos expuestos, quizá porque éstos no son claros.
<b>Lógica y argumentación</b>	Todas las ideas fluyen lógicamente a lo largo del ensayo. El argumento es identificable, razonable y sólido. Se incorporan contra-argumentos desde la historiografía y se refutan cuando es posible.	El argumento central del ensayo es claro y fluye lógicamente y con sentido. Hay cierta evidencia de que se reconocen contra-argumentos aunque no se traten.	Puede haber frecuentes fallos lógicos o argumentos no del todo claros. Ausencia de contra-argumentos.	Las ideas no fluyen en absoluto, posiblemente porque no hay argumentación propiamente. Ideas simplistas sobre el tema y ausencia de puntos de vista alternativos. Muchas contradicciones lógicas o incoherencias.

**PROBLEMA MATEMÁTICO**

<b>Niveles de desempeño</b>	<b>Descriptor</b>
<b>3</b>	La respuesta indica la aplicación de una estrategia razonable que conduce a una solución correcta en el contexto del problema. Las representaciones son correctas. Las explicaciones y/o justificaciones tienen base lógica, están claramente presentadas y completamente desarrolladas, prestan apoyo a la solución y no contienen errores matemáticos significativos.
<b>2</b>	La respuesta indica la aplicación de una estrategia razonable que podría presentarse incompleta o desarrollada sólo parcialmente. Tal estrategia podría conducir o no a la solución correcta. Las representaciones son esencialmente correctas. Las explicaciones y/o justificaciones prestan apoyo a la solución y son plausibles, a pesar de que puede que no estén bien desarrolladas o completas. La respuesta manifiesta comprensión y análisis conceptual del problema.
<b>1</b>	La respuesta indica escasos resultados en el intento de aplicar una estrategia razonable o se aplica una estrategia inapropiada. Puede o no presentar una respuesta correcta. Las representaciones son fundamentalmente correctas. Las explicaciones y/o justificaciones revelan fallos serios en el razonamiento, y pueden estar incompletas o ausentes. La respuesta revela un análisis y un entendimiento mínimos del problema.
<b>0</b>	La respuesta es completamente incorrecta o irrelevante. Podría no haberse respondido o haberse anotado sencillamente: «No se sabe contestar».

**COMPETENCIA GENÉRICA: TRABAJO EN EQUIPO**

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
<b>Primer Nivel de dominio:</b>  <i>Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta.</i>	Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos.	No cumple las tareas asignadas.	Cumple parcialmente las tareas asignadas o se retrasa.	Da cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea asignada.	La calidad de la tarea asignada supone una notable aportación al equipo.	Además de cumplir la tarea asignada, su trabajo orienta y facilita el del resto de los miembros del equipo.
	Participa de forma activa en los espacios de encuentro del equipo, compartiendo la información, los conocimientos y las experiencias.	En los trabajos de grupo se ausenta con facilidad y su presencia es irrelevante.	Interviene poco, más bien a requerimiento de los demás.	En general se muestra activo y participativo en los encuentros de grupo.	Con sus intervenciones fomenta la participación y mejora la calidad de los resultados del equipo.	Sus aportaciones son fundamentales tanto para el proceso grupal como para la calidad del resultado.
	Colabora en la definición, organización y distribución de las tareas de grupo.	Manifiesta resistencias ante la organización del trabajo en el equipo.	Se limita a aceptar la organización del trabajo propuesta por otros miembros del equipo.	Participa en la planificación, organización y distribución del trabajo en equipo.	Es organizado y distribuye el trabajo con eficacia.	Fomenta una organización del trabajo aprovechando los recursos de los miembros del equipo.
	Se orienta a la consecución de acuerdos y objetivos comunes y se compromete con ellos.	Persigue sus objetivos particulares.	Le cuesta integrar sus objetivos personales con los del equipo.	Assume como propios los objetivos del grupo.	Promueve la definición clara de objetivos y la integración del grupo en torno a los mismos.	Moviliza y cohesiona al grupo en aras a objetivos más exigentes. Los grupos en los que participa sobresalen por su rendimiento y calidad.
	Toma en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva.	No escucha las intervenciones de sus compañeros y las descalifica sistemáticamente. Quiere imponer sus opiniones.	Escucha poco, no pregunta, no se preocupa por la opinión de los otros. Sus intervenciones son redundantes y poco sugerentes.	Acepta las opiniones de los otros y sabe dar su punto de vista de forma constructiva.	Fomenta el diálogo constructivo e inspira la participación de calidad de los otros miembros del grupo.	Integra las opiniones de los otros en una perspectiva superior, manteniendo un clima de colaboración y apoyo.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<b>Segundo Nivel de dominio:</b>  <i>Contribuir en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.</i>	<b>Acepta y cumple las normas del grupo.</b>	No acepta, no cumple las normas del grupo.	Cuestiona las normas del grupo para adaptarlas a sus intereses.	Acepta y cumple las normas del grupo.	Participa en el establecimiento de las normas del grupo.	Propone normas para mejorar el funcionamiento y el clima del grupo. Vela por el cumplimiento de esas normas.
	<b>Contribuye al establecimiento y aplicación de los procesos de trabajo del equipo.</b>	Desconoce o no aplica los métodos y procedimientos acordados por el equipo.	Tiene dificultades para comprender y aplicar los procesos de trabajo establecidos.	Aplica métodos y procedimientos adecuados para un desarrollo eficaz del trabajo del equipo.	Participa activamente en el diseño de los procesos de trabajo en el equipo.	Introduce cambios en los procesos para mejorar la calidad del trabajo del equipo.
	<b>Actúa constructivamente para afrontar los conflictos del equipo.</b>	Provoca conflictos en el grupo sin aportar soluciones.	Evita abordar los conflictos.	Actúa positivamente en la resolución de los conflictos que surgen en el equipo.	Capta los primeros síntomas del conflicto y actúa con rapidez.	Con su actuación aporta salidas constructivas a los conflictos, evitando su prolongación o deterioro.
	<b>Con su forma de comunicar y relacionarse contribuye a la cohesión del grupo.</b>	Se muestra agresivo, atacando o cuestionando la capacidad del equipo para tratar de llegar a acuerdos.	Se muestra pasivo, se comunica poco con los miembros del grupo.	Comunica de manera clara y directa sus ideas y opiniones al resto de miembros del equipo.	Se relaciona con los demás miembros del grupo, de manera positiva, apoyándoles y animándoles.	Propone encuentros más allá de las relaciones formales para mejorar la cohesión del grupo.
	<b>Se interesa por la importancia social de la actividad que se desarrolla en el grupo.</b>	Niega o cuestiona la utilidad o importancia de la tarea del equipo.	Se interesa por hacer participar a los integrantes en las actividades comunes.	Apoya y defiende la utilidad e importancia de la tarea del equipo. Manifiesta valoraciones positivas.	Insiste en la importancia que tiene el trabajo de cada uno para que salga bien el trabajo colectivo.	Hace ver a los demás que lo que están haciendo tiene repercusiones en otros grupos o colectivos.



NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<b>Tercer Nivel de dominio:</b>  <i>Dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado.</i>	<b>Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo, en la distribución de las tareas y plazos requeridos.</b>	Deja hacer. Actúa sin planificación previa.	Improvisa la planificación y deja cabos sueltos. Los plazos no son realistas.	Realiza propuestas concretas para la distribución de tareas y establece plazos razonables.	Estimula la participación de los demás miembros coordinando sus aportaciones.	Distribuye tareas factibles a los miembros coordinadamente con orientaciones claras, en situaciones de presión de tiempo y con integrantes diversos.
	<b>Dirige reuniones con eficacia.</b>	No es capaz de coordinar la reunión que se le va de entre las manos.	Intenta dirigir la reunión pero no controla el tiempo, ni los compromisos, ni los resultados.	Dirige las reuniones con eficacia y alcanza los objetivos de las mismas.	Dirige las reuniones con eficacia, logrando la participación equilibrada y la integración de todos los asistentes.	Logra una participación equilibrada y el compromiso de todos los miembros del grupo.
	<b>Propone al grupo metas ambiciosas y claramente definidas.</b>	No sabe o no es capaz de formular con claridad los objetivos del grupo.	Propone objetivos confusos que desorientan al grupo.	Propone objetivos atractivos para el grupo definiéndolos con claridad.	Estimula al equipo definiendo metas alcanzables y con visión de futuro.	Consigue estimular al equipo formulando objetivos que aceptan como propios.
	<b>Facilita la gestión positiva de las diferencias, desacuerdos y conflictos que se producen en el equipo.</b>	Potencia el conflicto exagerando las diferencias.	Se pierde y no sabe reconducir las diferencias expresadas por los demás sin salir del embrollo.	Afronta los conflictos tratando las aportaciones y diferencias que se dan en el equipo.	Afronta los conflictos equilibrando las aportaciones y saliendo airoso del propio conflicto.	Hace ver que las diferencias son enriquecedoras, logrando acuerdos aceptados por todos.
	<b>Fomenta que todos los miembros se comprometan con la gestión y funcionamiento del equipo.</b>	No logra el compromiso individual favoreciendo el desánimo del equipo.	Le cuesta lograr un compromiso básico de los miembros para poder funcionar.	Consigue el compromiso de cada miembro logrando que el grupo funcione como tal.	Logra un compromiso personal y colectivo del equipo en todos los aspectos clave.	Consigue que los miembros se comprometan y acepten sugerencias de los otros como propuestas propias.



## Anexo 5 Ejemplos de Rúbricas <sup>1</sup>

### 1. Evaluación de la capacidad para participar en una discusión.

PARTICIPACIÓN EN LAS DISCUSIONES	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	RECHAZADO
<b>Contenido de la intervención</b>	<p>Focaliza su aporte en el tema específico de la discusión.</p> <p>Evidencia lectura de toda la bibliografía asignada.</p> <p>Evita la redundancia</p>	<p>Casi siempre focaliza su aporte en el tema específico de la discusión.</p> <p>No evidencia lectura de toda la bibliografía asignada NI lee la totalidad de las colocaciones de los participantes.</p> <p>No siempre evita la redundancia.</p>	<p>No siempre focaliza su aporte en el tema específico de la discusión.</p> <p>Lectura irregular de la bibliografía y de las colocaciones.</p> <p>A veces repite ideas sin agregar nada propio.</p>	<p>No respeta el tema de las discusiones.</p> <p>No lee ni la bibliografía asignada ni las colocaciones de los restantes participantes.</p> <p>Repite ideas de otros (sólo se limita citar o a afirmar que está de acuerdo o en desacuerdo con otros).</p>
<b>Forma de la intervención</b>	<p>Claridad_total_</p> <p>Uso correcto del vocabulario técnico del diseñador.</p> <p>Respeto la cantidad.</p> <p>En tiempo</p>	<p>Claridad intermedia.</p> <p>Vocabulario medianamente adecuado.</p> <p>No siempre respeta la pauta de cantidad.</p> <p>En tiempo</p>	<p>Frecuentemente la expresión de las ideas es confusa.</p> <p>Problemas de vocabulario.</p> <p>Pocas veces respeta la pauta de cantidad.</p> <p>En tiempo</p>	<p>Expresión siempre confusa o inadecuada.</p> <p>Vocabulario inadecuado o poco preciso.</p> <p>Colocaciones siempre más breves de lo solicitado.</p> <p>Colocaciones</p>

<sup>1</sup> Se podrán igual encontrar ejemplos variados de rúbricas en las siguientes páginas Web: rubistar, eduteka, rubrics, vidadigital, etc.



				siempre fuera de término.
<b>Participación en la construcción colaborativa</b>	Escucha, se interesa y recupera ideas ajenas.	Escucha ideas ajenas.	No siempre escucha ideas ajenas.	No interactúa. No se interesa por las demás colocaciones.
	Respeto ideas ajenas.	Respeto ideas ajenas.	No siempre manifiesta respeto por ideas ajenas.	Agrade o falta el respeto a los restantes participantes.
	Discute ideas ajenas con las que disiente.	En ocasiones discute ideas ajenas.	No se interesa por las ideas ajenas.	No expresa sus puntos de vista.



## 2. Rúbrica para evaluar un diseño elaborado por los alumnos

Nombre del Proyecto	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	RECHAZADO
<b>Adecuación de la propuesta a los objetivos de comunicación</b>	Tiene en cuenta, interpreta y relaciona adecuadamente las variables audiencia/objetivo / medio, capitalizando esta relación en el sitio propuesto.	Tiene en cuenta y relaciona las variables audiencia/objetivo / medio. No capitaliza esta relación en la producción del sitio.	Tiene en cuenta y reconoce las variables audiencia/objetivo, medio pero no las relaciona en la producción del sitio.	Omite la consideración de alguna de las variables mencionadas en la construcción de la propuesta,
<b>Originalidad de la propuesta</b>	Solución altamente innovadora en los planos semánticos y formales.	Solución propia, aunque utilizando frecuentes en la construcción de sitios.	Solución frecuente en el diseño de sitios desde lo formal o desde lo semántico.	Copia un sitio existente en Internet.
<b>Transferencia de conceptos teóricos en la resolución de un problema de comunicación</b>	Evidencia síntesis conceptual del tema propuesto para el sitio.  Se apropia y transfiere eficazmente herramientas de investigación, comunicación, semiótica, diseño editorial y computación gráfica para generar y fundamentar su propuesta	Adecuado manejo del tema propuesto para el sitio.  Manifiesta conocimiento de herramientas de investigación, comunicación, semiótica, diseño editorial y computación gráfica para generar y fundamentar su propuesta	Pobre manejo del tema propuesto para el sitio.  Limitada apropiación de herramientas de investigación, comunicación, semiótica, diseño editorial y computación gráfica. No fundamenta con ellas su propuesta	No transfiere conocimientos previos para generar y fundamentar la propuesta.  Presenta errores conceptuales.
<b>Presentación</b>	Diseña un sistema visual ameno y acorde al contenido y propósito. Respeto la	Diseña un sistema visual. Respeto la normalización Adecuado tratamiento	Aceptable diseño visual pero sin respetar la normalización ni algunos de los recursos básicos	No respeta pautas mínimas de diseño (legibilidad, pautas de lectura



	<p>normalización. Adecuado tratamiento tipográfico, títulos, secciones, índice, imágenes, blancos y otros recursos. Acompaña con una completa memoria descriptiva y expone en término. Entrega en término.</p>	<p>tipográfico, de imágenes, blancos y otros recursos del diseño. Acompaña con una completa memoria descriptiva y expone en término. Entrega en término.</p>	<p>de diseño. Adjunta la memoria descriptiva Entrega en término.</p>	<p>imágenes, etc.) ó no presenta memoria descriptiva ó presenta fuera de término o no expone.</p>
<p><b>Manejo de las herramientas de los programas utilizados.</b></p>	<p>Demuestra la utilización total y coherente de las herramientas de los programas utilizados.</p> <p>Aplicación de las herramientas necesarias para desarrollar la idea de diseño.</p>	<p>Utilización de las herramientas más importantes del programa en forma coherente.</p> <p>Aplica casi la totalidad de las herramientas para lograr el correcto diseño de la pieza gráfica.</p>	<p>Utilización mínima de los programas y sus herramientas.</p> <p>En algunos casos la aplicación de las herramientas es incorrecta para desarrollar la idea de diseño.</p>	<p>Demuestra una pobre utilización de las herramientas del programa.</p> <p>Aplica en forma equivocada las herramientas, no logrando desarrollar la idea de diseño.</p>



### 3. Trabajo práctico – presentación escrita (evaluación grupal):

CRITERIOS	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>Reconocimiento de los conceptos principales en la bibliografía.</b>	Se señalan adecuadamente todos los conceptos, se desarrolla su significado y se fundamenta su carácter explicativo en el caso analizado. Se desarrollan comentarios críticos y/o debates en torno a estas categorías.	Se señalan adecuadamente los conceptos principales trabajados en clase, desarrollo de su significado. Adecuada explicación de su capacidad explicativa en el caso analizado.	Se señalan adecuadamente los conceptos principales, con escaso desarrollo de su significado y justificación de su introducción en el análisis.	Reconocimiento incompleto de todas las categorías, escaso desarrollo de su significado y justificación en el análisis.	Reconocimiento inadecuado de las categorías (confusión), confusión o nulo desarrollo de su significado, escasa o nula justificación de su uso en el análisis.
<b>Identificación de uno o más nudos problemáticos no abordados por cada uno de los textos</b>	Reconocimiento y adecuada fundamentación de las problemáticas no resueltas en los textos utilizados para el análisis. Inclusión de comparaciones y/o propuestas.	Reconocimiento y adecuada fundamentación de los problemas no resueltos en los textos utilizados para el análisis.	Reconocimiento de los problemas no resueltos. Fundamentación insuficiente.	Reconocimiento incompleto de las problemáticas no resueltas. Escasa fundamentación.	Confusión en el reconocimiento de las problemáticas. Escasa o nula justificación de tales señalamientos.
<b>Comparación entre corrientes teóricas.</b>	Selección de puntos centrales para la comparación. Incorporación de perspectivas superadoras de tales diferencias o propuestas alternativas.	Selección de nudos centrales para la comparación entre las posturas presentadas por la bibliografía y el desarrollo de las clases.	Selección incompleta de los nudos centrales para la comparación entre las posturas.	Confusión en la jerarquización de los puntos seleccionados para la comparación.	Selección de puntos de escasa relevancia para la comparación entre las posturas, o señalamiento de diferencias o puntos en común que no lo son.
<b>Profundización de la capacidad analítica respecto de la primera presentación (evaluación diagnóstica)</b>	Integración de las categorías trabajadas en unidades precedentes, en el desarrollo de esta unidad y adecuada incorporación de conceptos provistos por	Integración de las categorías trabajadas en unidades precedentes y en el desarrollo de esta unidad.	Adecuado uso de categorías trabajadas en otras unidades y escaso uso de las trabajadas en la unidad.	Incompleta articulación entre conceptos desarrollados de forma precedente y los desarrollados en la unidad 4.	No ha habido uso de herramientas conceptuales para la elaboración del trabajo final.



	otras materias u ámbitos.				
<b>Claridad en la composición de los textos.</b>	Adecuada articulación entre conceptos y hechos, presentados de manera clara y coherente en la exposición. Estructuración lógica de las ideas. Incorporación de formas personales de redacción.	Adecuada articulación entre conceptos y hechos, presentados de manera clara y coherente en la exposición. Estructuración lógica de las ideas.	Adecuada articulación entre conceptos y hechos, presentados de manera clara en la exposición. Relativo desorden en la presentación de las ideas.	Falta adecuación entre los conceptos teóricos para la explicación de los hechos analizados. No hay claridad en la transmisión de las ideas. Falta una secuencia lógica de estructuración del trabajo.	No hay concordancia entre conceptos y explicación de los hechos. Mala redacción. No se reconoce una secuencia lógica en las ideas ni jerarquía en la exposición.
<b>Exhaustividad en el análisis de la información recabada.</b>	La información recabada es completa y organizada según las consignas. No hay información irrelevante. Hay desarrollo analítico de todos los datos y propuestas de temas relacionados a abordar (futuras líneas de análisis)	La información recabada es completa y organizada según las consignas. No hay información irrelevante. Hay desarrollo analítico de todos los datos.	La información recabada es completa y organizada según las consignas. No hay información irrelevante. Falta desarrollo analítico de todos los datos.	Predomina la información irrelevante para los objetivos. Es escaso el desarrollo analítico.	La información es irrelevante. No hay desarrollo analítico o este es inadecuado.



#### 4. Presentación oral (evaluación individual)

<b>Indicadores:</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
<b>Equilibrada participación de todos/as los miembros del grupo en la exposición.</b>	Exposición de un tema o problema particular dentro de la exposición global. Presentación, desarrollo y cierre dentro de un tiempo conveniente para el tema.	Exposición de un tema o problema particular dentro de la exposición global.	Exposición de un tema o problema particular dentro de la exposición global, presentado de manera desordenada (falta de introducción, aclaraciones, etc.).	Presentación incompleta de un tema o problema, interrupción a los/as compañeros/as, uso excesivo de la palabra.	Nula o casi nula participación en la exposición. Preponderancia en la exposición, desarrollando la mayor parte de los temas o problemas.
<b>Empleo de conceptos clave en la exposición.</b>	Señalamiento de los conceptos explicativos del análisis presentado. Explicación breve y desarrollo personal.	Señalamiento de los conceptos explicativos del análisis presentado. Breve explicación.	Señalamiento de los conceptos explicativos del análisis presentado. Desarrollo escaso.	Falta desarrollar conceptos clave mencionados en el trabajo, y necesarios para la comprensión del análisis.	Señalamiento de conceptos irrelevantes, o nulo desarrollo conceptual.
<b>Explicación y desarrollo de los conceptos utilizados</b>	Explicación breve del significado de los conceptos, el uso dado por el/la autora y fundamentación para el análisis. Comentarios personales fundados en la teoría y/o propuestas alternativas.	Explicación breve del significado de los conceptos, el uso dado por el/la autora y fundamentación para el análisis.	Fundamentación del uso de los conceptos para el análisis. Poco desarrollo de su significación.	Escasa fundamentación del uso de los conceptos para el análisis del caso concreto. Escasa rigurosidad en la aplicación de los mismos.	Falta fundamentación de los conceptos que se utilizaron.
<b>Fundamentación de las posturas personales</b>	Desarrollo de posturas personales frente a los hechos y la teoría, adecuadamente fundamentada en los	Desarrollo de posturas personales frente a los hechos y la teoría, adecuadamente fundamentada.	Desarrollo de posturas personales frente a los hechos y la teoría, escasamente fundamentada.	Desarrollo de posturas personales sin fundamentación	Reproducción de posturas que entre sí no guardan carácter lógico (contradictorias)





	materiales trabajados e integrando conceptos relacionados no trabajados en clase.				
--	---	--	--	--	--



## 5. Criterios para la evaluación de los trabajos finales<sup>2</sup>

### 1. Aspectos formales

- Presentación clara y ordenada
- Responde a las orientaciones dadas.

### 2. Apreciación general de la propuesta

- Incluye los diferentes componentes
- Descripción de la propuesta
  - Caracterización general: ¿se incluyeron todos los aspectos?, ¿es clara y completa la descripción de cada aspecto?, ¿cuál es el grado de profundidad alcanzado en el diseño de la propuesta?, ¿se utilizan categorías conceptuales para la presentación de la propuesta? ¿es consistente internamente, es decir, presenta articulación entre sus distintos componentes?
  - Adecuación de la propuesta a las características del contexto específico (tiempos disponibles, cantidad de alumnos, recursos, etc.)
  - apreciación acerca de la alternativa seleccionada: adecuación de la estrategia elegida a los objetivos, propósitos y contenidos planteados; consistencia de la estrategia propuesta con los marcos conceptuales teóricos de referencia.

### 3. Justificación de la propuesta

- Explicitación clara de las razones que condujeron a la elección de la estrategia metodológica propuesta.
- Pertinencia de los marcos teóricos conceptuales a partir de los que se fundamenta la propuesta y precisión en el empleo de las categorías conceptuales correspondientes.

---

<sup>2</sup> Elaborado por los docentes de la Cátedra de Didáctica UBA, año 2007

## ELABORACIÓN DE CONCHA

Niveles de Desempeño	Deseable	Bueno	Suficiente	Insuficiente	
Aspectos a Evaluar					
1. Preparación de Ingredientes	<p><b>Conocer</b> las diferentes formulaciones para la elaboración de productos de panificación</p> <p><b>Manejar</b> los diferentes tipos de formulaciones de productos de panificación</p> <p><b>Organizar</b> los recursos necesarios para la obtención de las diferentes formulaciones panarias</p> <p><b>Desempeñar</b> el trabajo en equipo.</p> <p><b>Seguridad</b> en el desempeño de esta actividad.</p>				
2. Elaboración de masa panaria	<p><b>Conocer</b> la metodología de elaboración de masa panaria</p> <p><b>Conocer</b> la funcionalidad de cada uno de los ingredientes de la masa panaria.</p> <p><b>Manejar</b> con destreza las diferentes técnicas de amasado de masas panarias.</p> <p><b>Identificar</b> el estado óptimo de las masas panaria</p> <p><b>Seguimiento</b> del proceso hasta alcanzar el punto óptimo de la masa.</p> <p><b>Seguridad</b> en el desempeño de esta actividad.</p>				
3. Moldeado y prensado del producto	<p><b>Conocer</b> los tipos de moldeado y prensado de productos de panificación.</p> <p><b>Conocer</b> las diferentes presentaciones de pan</p> <p><b>Manejar</b> con destreza la elaboración de figuras y/o formas de pan (<b>Presentación</b>)</p> <p><b>Seguridad</b> en el desempeño de esta actividad.</p>				
4. Horneado	<p><b>Conocer</b> los tiempos, temperaturas y condiciones de horneado de masas panarias</p> <p><b>Conocer</b> el sistema de funcionamiento del horno</p> <p><b>Manejo</b> adecuado del dispositivo (horno) y charolas con producto para la cocción del pan.</p>				