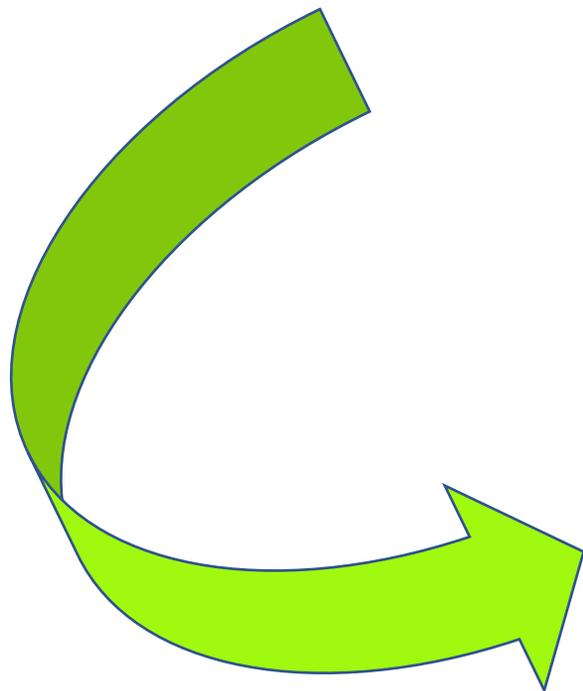


# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS PROFESIONALES

Evaluación integrada y rúbricas



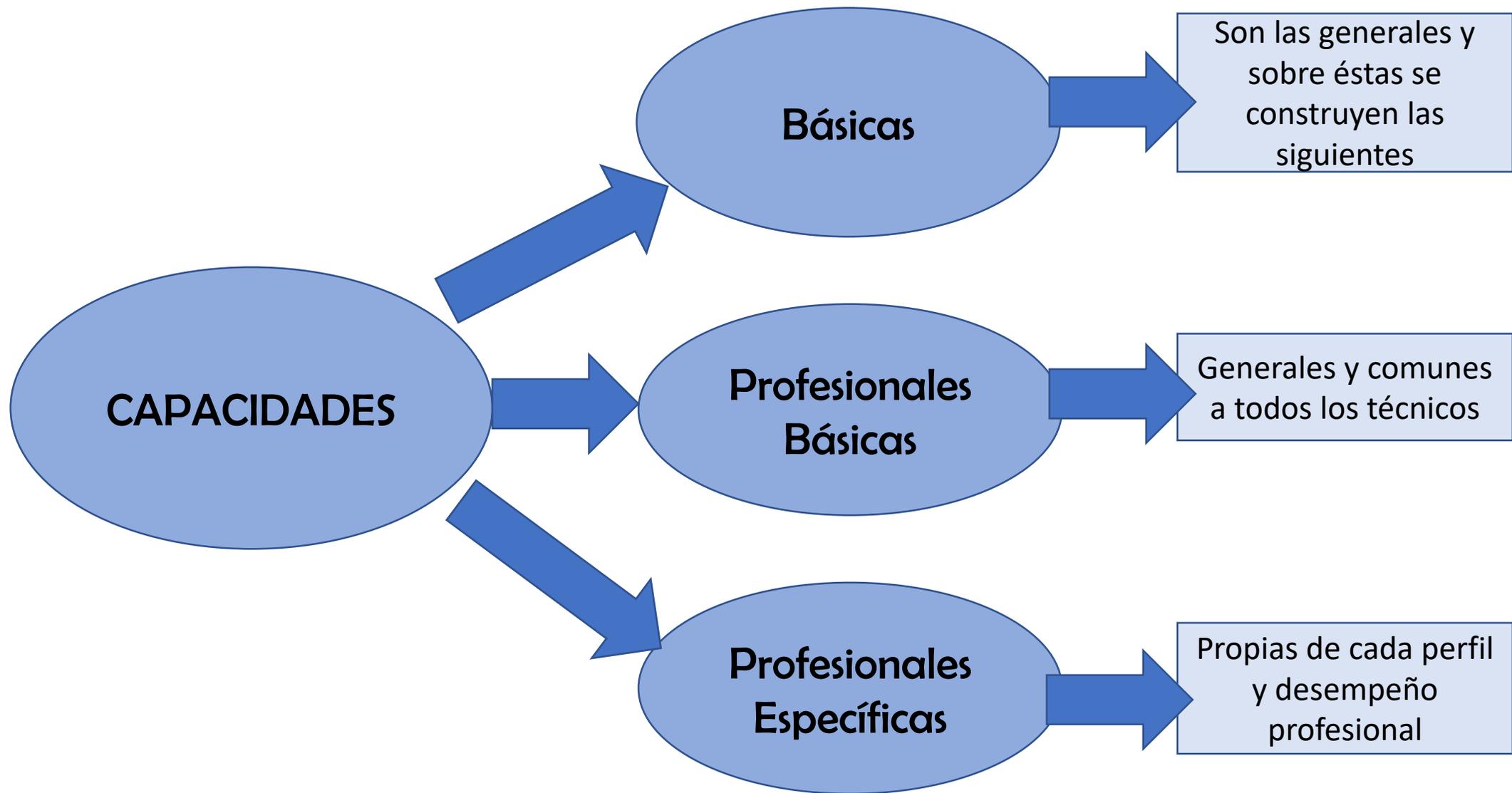
## Objeto de la evaluación



Capacidades y desempeños profesionales están formados por las habilidades específicas y los criterios de realización según la unidad modular o la unidad curricular

Referenciales de evaluación





# ¿Qué se evalúa de las capacidades profesionales?

- Si el estudiante comprende y actúa correctamente en situaciones específicas o con problemas específicos de la profesión.
- Si al actuar:
  - Resuelve problemas
  - Realiza tareas complejas
  - Toma decisiones
  - Fundamenta
  - Interactúa con los demás

Se evalúa si...

Sabe lo que  
tiene que hacer

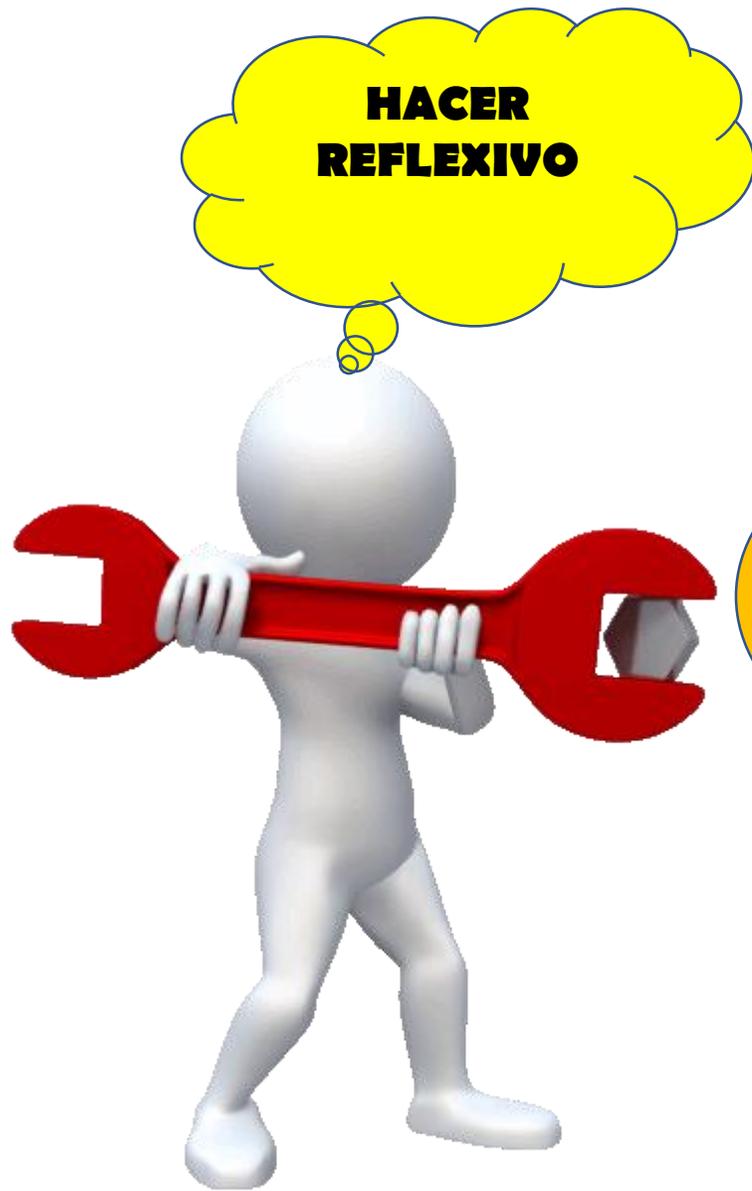
Sabe cómo y  
por qué hacerlo

Lo hace

Explica cómo y  
por qué lo hace

**HACER  
REFLEXIVO**





# Evaluar en educación técnica

directas

indirectas

EVIDENCIAS

Certezas claras

No da lugar a dudas

REGISTROS

JUICIOS DE VALOR

INSTRUMENTOS

Validez

Transferibilidad y transparencia

Equidad, accesibilidad y flexibilidad

Confiabilidad

# Momentos y componentes del proceso de evaluación en ETP

- Identificar y explicitar los resultados esperados
- Definir tipo de evidencias y cómo se van a obtener
- Obtención y registro de evidencias
- Formulación de un juicio
- Toma de decisiones y reflexión conjunta

# Uso de la RÚBRICAS para evaluar capacidades

## ¿Qué son?

- Son un asistente de evaluación formativa de capacidades y saberes.
- Se diferencia de un instrumento de evaluación porque este es lo que se prepara para recoger información sobre el aprendizaje del alumno.
- Es un registro evaluativo que posee ciertos criterios o dimensiones a evaluar y lo hace siguiendo unos niveles de calidad y tipificando los estándares de desempeño.

# ¿Por qué usarlas?



En construcción

Mejorar el desempeño, monitorearlo, haciendo que las expectativas de los docentes sean claras y mostrando a los estudiantes como pueden alcanzarlas.

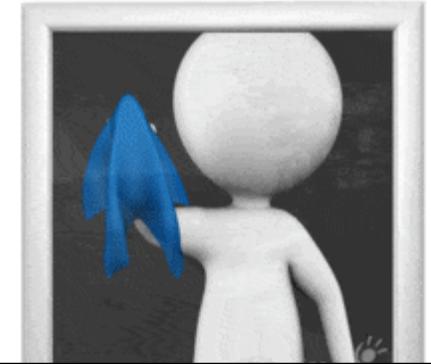
Ayudan a los reflexionar sobre la calidad de su propio trabajo y el trabajo de otros.



Fantasma de las dudas

Permiten optimizar el tiempo que los profesores pasan evaluando el trabajo de los estudiantes.

Son fáciles de entender y de explicar, favoreciendo la retroalimentación de la evaluación formativa.



Claridad y transparencia

Los docentes valoran las rúbricas porque su naturaleza de "acordeón" les permite adecuarlas a clases heterogéneas.

# ¿Cómo están formadas?

La rúbrica es una matriz de valoración formada por 3 partes:

1. Eje vertical: se colocan se colocan los criterios de ejecución o estándares que forman una capacidad
2. Eje horizontal superior: se colocan los niveles de calidad de desempeño.
3. Cuerpo de la matriz: son casillas que describen los desempeños de cada nivel de la escala.

# Pasos para elaborar una rúbrica



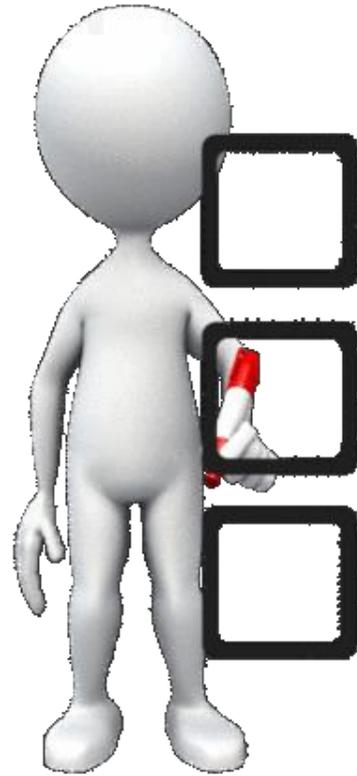
**1. Revisar y definir las capacidades y saberes de la unidad modular que se va a desarrollar siempre en relación con el perfil de la carrera.**



**2. Mirar modelos: tener claro ejemplos de trabajos o desempeños buenos y no tan buenos (identificar qué características hacen que los buenos sean buenos y los malos sean malos)**



**3. Identificar las cualidades específicas observables en el producto o el proceso o desempeño llevado a cabo por los estudiantes.**



#### 4. Definir los niveles de calidad del desempeño por ejemplo:

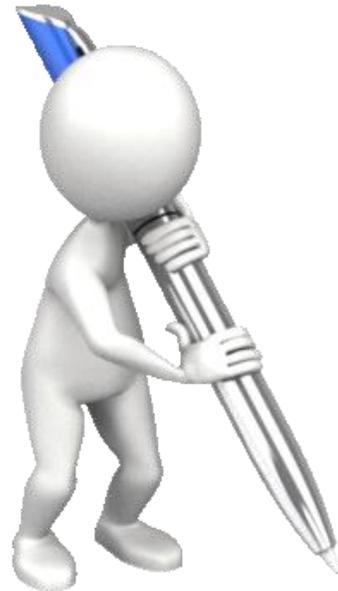
- en proceso,
- logrado,
- logrado con eficacia o en forma muy satisfactoria



6. Completar las casillas de la matriz con los desempeños concretos para cada nivel de calidad (se pueden agregar ejemplos de tareas correctamente ejecutadas). Empezar describiendo el mejor y el peor nivel de calidad y luego llenar los niveles intermedios.



**7. Determinar qué porcentaje de la calificación final corresponde a cada uno de los criterios establecidos y elaborar una fórmula para el cálculo de dicha calificación.**



**8. Revisar la rúbrica tantas veces como sea preciso para verificar que no falta nada y que sea clara y precisa.**



**9. Revisar la rúbrica con los estudiantes y ponerla a prueba antes de lograr la definitiva. Integrar sus aportes.**



# Rúbrica para evaluar el diseño de una rúbrica

	Criterio	1 Inaceptable	2 Aceptable	3 Ejemplar
DISEÑO	Selección y claridad en los criterios (filas)	Los criterios que se evalúan no son claros, se superponen de manera significativa, o no atienden los estándares educativos establecidos para la asignatura que se trabaja, y apropiados para valorar el producto o tarea propuesto	Los criterios que se evalúan se pueden identificar, pero no todos están claramente diferenciados o no atienden los estándares educativos establecidos para la asignatura que se trabaja y apropiados para valorar el producto o tarea propuesto	Todos los criterios son claros, diferenciados y atienden adecuadamente los estándares educativos establecidos para la asignatura que se trabaja y apropiados para valorar el producto o tarea propuesto
	Distinción entre niveles (columnas)	Se puede hacer poca o ninguna diferenciación entre los distintos niveles de logro.	La diferenciación entre los distintos niveles de logro es clara, pero puede quedarse corta o dar saltos muy grandes entre uno y otro nivel.	Cada nivel está claramente diferenciado y el progreso entre uno y otro se hace en un orden claro y lógico.
	Calidad de la redacción	La redacción es no es comprensible para todos los usuarios de la Rúbrica, incluidos los estudiantes. Utiliza un lenguaje vago y poco claro, que dificulta que se pongan de acuerdo sobre los puntajes, los distintos usuarios de esta.	La redacción es en su mayoría comprensible para todos los usuarios de la rúbrica, incluidos los estudiantes. Algunos usos del lenguaje pueden causar confusión entre los diferentes usuarios.	La redacción es comprensible para todos los usuarios de la rúbrica, incluyendo los estudiantes. Utiliza un lenguaje claro y específico que ayuda a los diferentes usuarios a ponerse de acuerdo sobre el puntaje.

Niveles de Desempeño	Equivalencia numérica
<p style="text-align: center;"><b>Competente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel excepcional de desempeño.</li> <li>• Observa su aprendizaje y utiliza los conocimientos y experiencias metacognitivas para llevar a cabo una función reguladora de los procesos que realiza.</li> <li>• Propone o desarrolla nuevas acciones.</li> <li>• Brinda explicaciones claras.</li> <li>• Identifica todos los elementos importantes. Provee buenos ejemplos.</li> <li>• Ofrece información que va más allá de lo enseñado en clase.</li> </ul>	<p><b>100%</b> <b>90%</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Satisfactorio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de desempeño cercano de lo esperado.</li> <li>• Utiliza una parte aceptable de los conocimientos y experiencias metacognitivas para llevar a cabo una función reguladora de los procesos que realiza.</li> <li>• Presenta frecuencia baja de errores.</li> <li>• Ofrece información relacionada a lo enseñado en clase</li> </ul>	<p><b>80%</b> <b>70%</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Suficiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza algunos los conocimientos y experiencias metacognitivas para realizar una función reguladora de los procesos que realiza.</li> <li>• No logra demostrar que aplica el concepto. Omite algunos elementos, si bien identifica algunos de ellos.</li> </ul>	<p><b>60%</b> <b>50%</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Insuficiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No satisface prácticamente nada de los requerimientos de desempeño</li> <li>• No utiliza los conocimientos ni experiencias metacognitivas para realizar una función reguladora de los proceso que realiza</li> <li>• No comprende el problema.</li> <li>• No aplica los requerimientos para la tarea.</li> </ul>	<p><b>40%</b> <b>o menos</b></p>

(Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria. Vol. 4, 2011)

**Tabla 2. Formulario tipo método de escala verbal y rúbrica para evaluar una actividad profesional (cont.)**

<b>Escala tipo rúbrica (solo es un ejemplo)</b>				
	Por debajo de lo esperado (deficiencias importantes)	En el límite de lo esperado (escasas deficiencias propias de un principiante)	Lo esperado (residente avanzado con autonomía limitada)	Por encima de lo esperado (residente preparado para ser autónomo)
1. Abordaje de las complicaciones de la diálisis crónica (anemia, alteraciones del metabolismo óseo mineral, cardiovasculares y otros trastornos hidroelectrolíticos)	Tiene claras dificultades para reconocer las complicaciones ligadas a la diálisis crónica, no las aborda adecuadamente y no garantiza la seguridad del paciente	Identifica las complicaciones básicas, pero tiene algunas limitaciones en su abordaje y no garantiza plenamente la seguridad del paciente, que precisa supervisión directa	Identifica y aborda adecuadamente las complicaciones básicas de la diálisis crónica, garantiza la seguridad del paciente, y la supervisión es diferida	Identifica y aborda las complicaciones básicas y complejas con plena autonomía y gestiona eficientemente los recursos diagnósticos y terapéuticos
2. Trabaja eficazmente dentro de un equipo interprofesional (compañeros, consultores, enfermeras, profesionales auxiliares y otro personal de soporte)	No reconoce las contribuciones de otros miembros del equipo Genera problemas por ineficiencia y errores Requiere con frecuencia recordatorios para cumplir con sus responsabilidades	Comprende la estructura del equipo y la importancia de la comunicación entre los miembros, si bien tiene dificultades para su coordinación y es consciente de ello	Comprende los roles y las responsabilidades del equipo, se coordina efectivamente con todos ellos para optimizar la atención y prioriza la calidad de esta	Además de lo anterior, desarrolla y entrena al equipo respecto a eventos inesperados o nuevas estrategias de abordaje del paciente Es visto como un líder respecto a una atención de alta calidad
<b>Comentario del evaluador</b>				

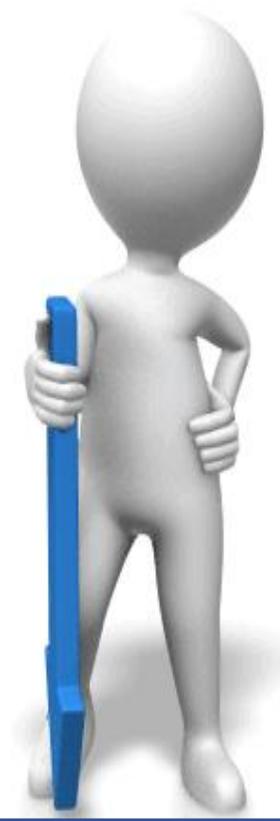
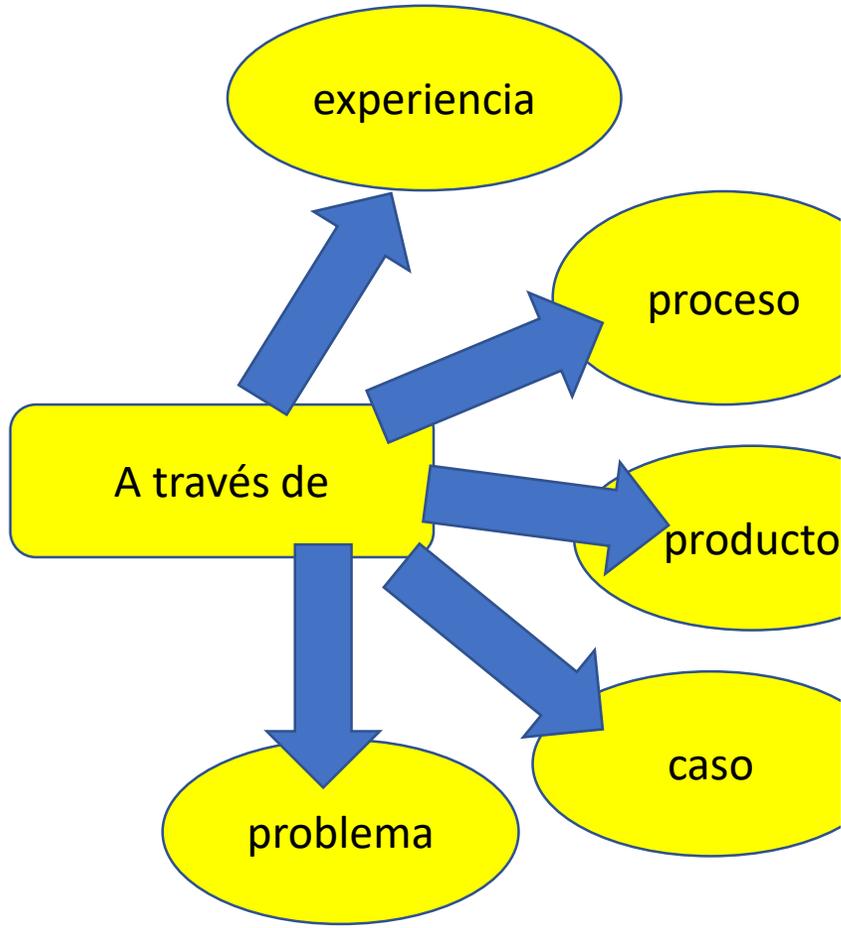
Operaciones o dimensiones de competencia	Estadio inicial (0-1)	Competencia en desarrollo (2-4)	Nivel competente (5-6)	Nivel avanzado (7-8)	Competencia ejemplar (9-10)
<p><b>1.- Anteproyecto del plan de análisis de puestos (A.P):</b>  <i>Realizar un informe de unas 5 páginas para argumentar la necesidad de revisar las estructuras de organización del personal y diseñar una nueva Relación de Puestos de trabajo (RPT).</i></p>	<p>No es posible evaluar ningún nivel de competencia, por no resultar observable o manifestar información totalmente insuficiente sobre contexto, agentes, metodología, etc.</p>	<p>Se limita a analizar los elementos jurídico normativos de la R.P.T, y las soluciones que aporta no son asimilables al marco de referencia de las metodologías del A. de Puestos. No contempla ni todos los agentes, ni las necesidades principales que dan origen al proyecto de A.P.</p>	<p>Identifica la problemática de la R.P.T. vigente. Reconoce los diversos agentes, los datos del contexto y las necesidades. Maneja un marco de referencia coherente sobre el A. de Puestos. Propone alguna solución metodológica adecuada, pero no ha visualizado las posibles ganancias.</p>	<p>Identifica el modelo organizativo para las entidades burocráticas, los datos del contexto y los principales agentes. Tal vez no distingue adecuadamente las funciones de las tareas de los puestos. Identifica la problemática de la R.P.T. vigente. Maneja un marco de referencia coherente sobre el A. de Puestos. Propone variadas soluciones, tanto provisionales como definitivas y visualiza las posibles ganancias.</p>	<p>Identifica el modelo organizativo para las entidades burocráticas, los datos del contexto y todos los agentes. Distingue las políticas de las funciones y de las tareas de los puestos. Identifica la problemática de la R.P.T. vigente. Maneja un marco de referencia experto sobre el A. de Puestos. Propone variadas soluciones, tanto provisionales como definitivas para varios ámbitos de los recursos humanos..</p>
<p><b>2.- Redactar incidentes críticos (I.C.) para las funciones de un puesto:</b>  <i>Redactar, por lo menos, 2 incidentes críticos para cada función (de 5 a 8) de un puesto de trabajo conocido. Los I.C. serán 1 positivo y otro negativo.</i></p>	<p>No es posible evaluar ningún nivel de competencia, por no resultar observable o manifestar desconocimiento de la técnica de I.C. o falta de destreza en la redacción de los incidentes.</p>	<p>Los I.C. son poco trascendentes, o están incompletos o es difícil distinguir los que corresponden a un desempeño positivo o a un desempeño negativo. Los enunciados de función no se diferencian de los de tarea. En alguna de las funciones falta algún incidente crítico.</p>	<p>Son, al menos, 10 incidentes, algunos positivos y otros negativos y todos significativos, aunque la redacción de varios de ellos es incompleta. Alguno de los enunciados de función no se diferencian de los de tarea y, por tanto, la relación entre incidentes y funciones es poco clara en estos casos.</p>	<p>Ha presentado al menos 14 incidentes, la mitad de cada categoría. Todos son significativos de un desempeño competente o incompetente. La redacción de cada uno es muy detallada en todos sus apartados. No obstante algunos son escasamente denotativos de la dimensión de competencia que debieran identificar.</p>	<p>Ha presentado al menos 14 incidentes, la mitad de cada categoría. Todos son significativos de un desempeño competente o incompetente. La redacción de cada uno es muy detallada en todos sus apartados y coherente respecto de la tarea relacionada con su función correspondiente. Todos los incidentes denotan con claridad una dimensión de competencia evaluable.</p>
<p><b>2.- Realizar el análisis de un puesto de trabajo de la Admón. Pública:</b>  <i>Elegir la metodología idónea y elaborar un informe que permita extraer inferencias para varios ámbitos de recursos humanos: Organización, valoración de puestos, selección, formación y carrera administrativa.</i></p>	<p>No es posible evaluar ningún nivel de competencia, por no resultar observable o manifestar desconocimiento de los métodos distintos de A.P., según las necesidades.</p>	<p>Ha elegido un método de análisis idóneo, pero su informe refleja escasos datos e información que permitan extraer conclusiones operativas suficientes para cualquiera de los ámbitos de los recursos humanos.</p>	<p>Ha seleccionado un único método de análisis, pero lo ha aplicado con esmero, de modo que, de su informe, cabe extraer inferencias, al menos, para valorar el puesto y para seleccionar personal competente.</p>	<p>Ha identificado, por lo menos, necesidades de organización, valoración del puesto, selección y formación del personal. Ha elegido el método adecuado a cada necesidad pero no ha cuidado los posibles sesgos de cada uno. Ha descrito someramente las tareas y algunos recursos de competencia.</p>	<p>Ha identificado, por lo menos, necesidades de organización, valoración del puesto, selección, formación del personal y carrera. Ha elegido el método adecuado a cada necesidad y cuidado los posibles sesgos de cada uno. Ha descrito exhaustivamente tareas y recursos de competencia.</p>

- Evaluación de las capacidades profesionales en la ETP del nivel secundario. Documento aprobado por la Res. N°266/15. Bs.As., Ministerio de Educación de la Nación, 2015.
- Tejada Fernández, José. Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicancias. Universidad Autónoma de Barcelona, 2016.
- Gil Flores, Javier. La evaluación de competencias laborales. Universidad de Sevilla 2007.
- OIT. Metodología para la evaluación de competencias laborales. Costa Rica, 2009.



# ¿Qué es la evaluación integrada?

- Es una forma de evaluación realizada por dos o más docentes sobre el proceso de aprendizaje de un estudiante respecto de habilidades y desempeños profesionales concretos.
- Puede darse:
  - durante el cursado de una unidad modular o disciplinar (formativa)
  - o al finalizar, para la acreditación (sumativa)
- Es un tipo de evaluación consecuente con la enseñanza interdisciplinaria.



Integrando los saberes de diferentes áreas disciplinares



