

¿QUÉ DEBIERA CONSIDERAR A LA HORA DE ELABORAR UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑOS?

uah / Dirección de Docencia y Pedagogía Universitaria
Universidad Alberto Hurtado

I. ¿QUÉ ES UNA SITUACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

En esta etapa debes realizar una selección de los contenidos más relevantes que trabajaste durante tus clases, los cuales deben ser informados previamente a los/las estudiantes.

Es importante que los aprendizajes a los que destinaste mayor tiempo durante el proceso de enseñanza, se reflejen en una mayor cantidad de preguntas en el instrumento que elabores, a modo de resguardar la coherencia entre la enseñanza y la evaluación que realizas.



C. Realiza una descripción detallada de componentes que los/las estudiantes deben considerar en el desarrollo de la situación de evaluación seleccionada. Considera en esta definición, tanto los aspectos de contenido, así como las formalidades asociadas a la situación de evaluación seleccionada.

D. Elabora en función de lo anterior, una guía de instrucciones para el/la estudiante que permita orientar su trabajo.

E. Basándote en la descripción de la situación evaluativa seleccionada, elabora los criterios o indicadores con los cuales evaluarás el trabajo desarrollado por los/las estudiantes, procurando que éstos sean posibles de observar a través de la tarea.

III. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN APROPIADO



A. Una vez que tienes tus descriptores o indicadores de evaluación, debes decidir cuál es el instrumento más apropiado para evaluar los desempeños de tus estudiantes.

B. La selección del instrumento depende del tipo de escala que quieras utilizar, y la profundidad de la retroalimentación que quieras entregar. En ese sentido, existen tres alternativas de instrumentos para evaluar desempeños: Listas de Cotejo, Escalas de Apreciación o Valoración y Rúbricas.



II. ¿QUÉ ETAPAS DEBERÍA CONSIDERAR AL MOMENTO DE ELABORAR UNA SITUACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

A. En primer término, debes seleccionar el o los propósitos de aprendizaje en base a los cuales diseñarás la situación de evaluación.

B. Posteriormente, debes seleccionar una tarea o situación de evaluación por medio de la cual esperas que el/la estudiante demuestre que ha logrado los propósitos de aprendizaje seleccionados. Entre las situaciones de desempeño podemos encontrar: estudios de caso, simulaciones, desarrollo de proyectos, intervenciones en una institución, elaboración de informes, etc.

¿QUÉ DEBO TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE ELABORAR INDICADORES DE EVALUACIÓN?

Evita utilizar palabras que contengan juicios de valor. Ej: completamente, correctamente.

Los indicadores deben tener un lenguaje claro, evitando las ambigüedades

Preocúpate de que tus indicadores puedas observarlos en el desempeño del/la estudiante.

¿QUÉ DEBIERA CONSIDERAR A LA HORA DE ELABORAR UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑOS?

uah / Dirección de Docencia y Pedagogía Universitaria
Universidad Alberto Hurtado



SI DESEAS TRABAJAR CON ESCALA DE APRECIACIÓN

Considera los siguientes aspectos para su construcción:

- Tus indicadores de evaluación deben admitir variabilidad acerca de cómo se pueden observar.
- De igual manera que en la lista de cotejo, cada indicador debe dar cuenta solo de un aspecto a evaluar.
- Evita utilizar palabras que incluyan juicios de valor por parte de quien evalúa (Ej. correcto, superficial, etc.).
- Puedes organizar tus indicadores en dimensiones, o bien, siguiendo la secuencia en cómo observarás el desempeño del/la estudiante.
- Define el tipo de escala que utilizarás para valorar el desempeño de tus estudiantes.

Tipos de escala

- A.- De frecuencia (siempre, frecuentemente, ocasionalmente, nunca)
- B.- De logro (no logrado, medianamente logrado, logrado)
- C.- De acuerdo (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo)
- D.- De intensidad (nada, poco, suficiente, mucho)
- E.- De calidad de la tarea (óptimo, satisfactorio, base, insuficiente)

SI QUIERES TRABAJAR CON RÚBRICA ANALÍTICA

Considera los siguientes aspectos para su construcción:

- Define las dimensiones o criterios que considerará tu instrumento.
- Describe para cada dimensión, sus niveles de logro, procurando que se aprecien diferencias cualitativas más que cuantitativas en el desempeño, según el nivel de logro alcanzado.
- Te sugerimos para cada dimensión, comenzar describiendo los niveles de logro superior e inferior, y luego los niveles intermedios (debido a que es difícil graduar estos niveles)
- Si cuentas con poca experiencia construyendo este tipo de instrumento, una estrategia que ayuda a graduar los niveles de desempeño es pensar en los errores frecuentes que los/las estudiantes cometen en esta situación evaluativa.

SI DESEAS TRABAJAR CON LISTA DE COTEJO

Considera los siguientes aspectos para su construcción:

- Cada indicador debe responder solo a una acción a observar.
- Procura que tus indicadores sean breves en términos de su extensión.
- Puedes considerar la posibilidad de organizar el instrumento en dimensiones a evaluar (ej: si solicitas un informe con introducción, desarrollo y conclusión, cada uno de ellos constituye una dimensión, y dentro de ellas estarán los indicadores que se relacionan a cada una de dichas dimensiones).
- Debes preocuparte de que cada uno de los aspectos que estás evaluando, respondan a una escala dicotómica (es decir, que pueda responderse con Si/No; Presencia/Ausencia, etc.).
- Si gran parte de tus indicadores admiten grados respecto de cómo se puede manifestar el desempeño, te recomendamos utilizar una escala de apreciación o una rúbrica.

Ejemplo Escala de Apreciación

ÍTEM	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
Adecuación al tiempo y al contexto académico (formalidad, informalidad)				
Relación con los oyentes: formas verbales de apelación (¿de acuerdo?, ¿no?), preguntas retóricas				
Respeto por las convenciones de cortesía (saludos, agradecimientos, invitación a las preguntas)				
OBSERVACIONES				

PARA PROFUNDIZAR SOBRE ESTE TEMA, TE RECOMENDAMOS:

- Förster, C., Zepeda, S y Núñez, C. (2017). Instrumentos para la evaluación de aprendizajes, ¿con qué evaluar? En El poder de la evaluación en aula. Ediciones UC.
- Brookhart, S.M. (2013). How to create and use rubrics for formative assessment and grading. Alexandria VA: ASCD.

Dimensión	Niveles de desempeño				Puntaje obtenido
	Insatisfactorio 0 puntos	Básico X puntos	Satisfactorio X puntos	Excelente X puntos	
Dimensión nº 1	Descriptor nivel de desempeño insatisfactorio para el criterio nº 1 evaluado	Descriptor de nivel de desempeño que necesita apoyo para el criterio nº 1 evaluado	Descriptor de nivel de desempeño satisfactorio para el criterio nº 1 evaluado	Descriptor de nivel de desempeño excelente para el criterio nº 1 evaluado	
Dimensión nº 2	idem	idem	idem	idem	

DESCRIPTORES

El aprendizaje se desglosa en logros más acotados, para luego definir por separado cada uno de ellos.

Estructura Rúbrica Analítica