



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE CHILE

 UNIDAD DE EDUCACIÓN  
**EN CIENCIAS DE LA SALUD**  
Universidad Autónoma de Chile



**Guía de Apoyo Docente**

# PAUTAS DE OBSERVACIÓN DIRECTA

Construcción y Revisión de Instrumentos para  
Evaluación de Desempeño Clínico

**TABLA DE ESPECIFICACIONES**

**ESCALA DE APRECIACIÓN**

**PAUTA DE COTEJO**

**RÚBRICA**

# LA OBSERVACIÓN DIRECTA ES INSUSTITUIBLE EN CIENCIAS DE LA SALUD

La evaluación de competencias clínicas requiere más que pruebas escritas. Un estudiante puede conocer el procedimiento correcto pero no saber ejecutarlo.

**La observación directa permite evaluar lo que los estudiantes realmente hacen:** cómo comunican con pacientes, cómo realizan técnicas, cómo toman decisiones bajo presión, cómo demuestran valores profesionales.

| VALIDEZ                                                                                                   | CONFIABILIDAD                                                               | ALINEACIÓN                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| ¿Medimos realmente la competencia clínica que declaramos evaluar?<br>Alineación con RA y CE del programa. | ¿Obtendríamos resultados consistentes con otro evaluador o en otro momento? | Coherencia entre el perfil de egreso, la enseñanza y la evaluación. |

## OBSERVAR BIEN TAMBIÉN SE APRENDE

Si al intentar diseñar tu primera rúbrica, pauta o escala de apreciación te sientes abrumado/a por la cantidad de dimensiones, descriptores y niveles a considerar, ¡tranquilo/a, es completamente normal!

Construir un instrumento válido de observación directa es una habilidad pedagógica en sí misma y se desarrolla con práctica, reflexión y retroalimentación.

No es intuición. No es talento innato. Es aprendizaje sostenido

No buscamos perfección desde el primer intento. Buscamos progreso sostenido.

Elige un paso a la vez: Diseña una escala de apreciación para una competencia simple, observa qué pasó. Ajusta el lenguaje. Añade un ejemplo si fue ambiguo. Más adelante prueba una rúbrica para una competencia más compleja.

**¡Tú también estás aprendiendo a observar mejor!**



## 12 PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE PAUTAS DE OBSERVACIÓN DIRECTA

### 1 Alinee los ítems en función al programa de asignatura

Use el programa de asignatura, identifique las competencias declaradas, los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación por unidad, como a su vez, los contenidos como brújula o carta de navegación. Determine el nivel taxonómico esperado (Aplicar, analizar, entre otros) y redacte cada ítem en coherencia a aquello.

### 2 Utilice tabla de especificaciones y analice taxonomía

Distribuya proporcionalmente los ítems según los contenidos declarados por unidad y que estos posean diversos niveles taxonómicos según lo esperado. De esa forma asegurará validez de contenido y cobertura equilibrada.

### 3 Defina el desempeño observable

Traducir el RA en comportamientos que realmente se ven/escuchan durante observación clínica. Ejemplo: "Comunicación efectiva" no se observa, pero "Mantiene contacto visual", "Resume la información con el paciente", "Responde preguntas sin prisas" sí se observan.

### 4 Especifique el contexto de observación

Detallar dónde, cuándo, bajo qué condiciones va a observar. El desempeño varía según contexto, observar en simulación es diferente de clínica real. Ese contexto afecta cómo diseña la pauta. Escriba contexto en encabezado de pauta. Esto asegura que todos los evaluadores observan en condiciones similares.

### 5 Seleccione el tipo de instrumento

Decidir si usará Escala de Apreciación, Pauta de Cotejo o Rúbrica. Cada uno responde a propósitos diferentes. Elegir el correcto mejora validez y practicidad. Si busca evaluar proceso de aprendizaje use escala de apreciación, si busca certificar presencia de requisitos específicos use pauta de cotejo o si busca diferenciar grados de logro utilice una rúbrica. Escriba tipo de instrumento elegido.

### 6 Identifique criterios o dimensiones

Desglosar el RA en 3-5 componentes independientes que capturan diferentes aspectos del desempeño. Criterios claros permiten retroalimentación específica. Asegúrese que cada uno sea independiente (no solapado) y observable en la clínica.

### 7 Redacte descriptores específicos y observables

Para cada criterio, escriba 2-3 oraciones describiendo el desempeño observable concreto, qué significa demostrarlo (en cada nivel, si aplica). Ejemplo: "Demuestra empatía" no es observable. "Mantiene tono de voz calmado y hace preguntas de seguimiento sobre preocupaciones del paciente" sí es observable.

### 8 Ocupe la escala de medición según formato UA

Solicite el formato a su Secretario(a) de Estudios. Ejemplo: para pauta de cotejo "Sí(2), No(0)", para escala de apreciación "Muy bueno(3), Regular(2), Insuficiente(1)" o "Siempre(6), Generalmente(4), A veces(2), Nunca(0)", para rúbrica "Destacado(7), Habilitado(5), En desarrollo(3), Insuficiente(1)".

### 9 Redacte instrucciones para el evaluador

Explicar a colegas CÓMO usar la pauta sin ambigüedad. Sin instrucciones claras, evaluadores diferentes interpretan criterios diferente. Baja confiabilidad. Escriba instrucciones claras, concretas. Incorpórelas en primer página de pauta (después de encabezado con RA/contexto).

### 10 Revise claridad y coherencia interna

Auto-evaluación: ¿Los niveles son diferenciados? ¿Evita sesgos? ¿Cada criterio es realmente independiente (no solapado)? ¿Todos los descriptores usan verbos observables? ¿Evito palabras vagas como "adecuadamente", "bien", "demuestra habilidad"? ¿Todos los niveles están redactados positivamente incluso el inicial? ¿Las instrucciones son claras? ¿Un colega podría aplicarla sin preguntar?.

### 11 Valide con colegas (piloto+retroalimentación)

Pedir al menos a 2 docentes que prueben la pauta en contexto real y den retroalimentación. Lo que es claro en tu mente puede no serlo para colegas. El piloto detecta problemas antes de implementación masiva.

### 12 Ajuste, implemente y documente

Finalizar pauta, usarla, y registrar lecciones aprendidas para mejora futura. Una pauta nunca está "lista para siempre". Mejora con cada uso.

## TABLA DE ESPECIFICACIONES

La tabla de especificaciones es el mapa estratégico de toda evaluación escrita y oral. Permite distribuir proporcionalmente los ítems entre las unidades del programa, asegurar variedad de niveles taxonómicos y garantizar la validez de contenido.

No es un documento opcional: es el instrumento que garantiza que tu prueba mide coherentemente lo que el programa declara que los estudiantes deben aprender. **Asegura alineamiento constructivo.**

**Antes de redactar cualquier ítem, construya su tabla de especificaciones en base a su programa de asignatura.**

**Le recomendamos completar la tabla de especificaciones antes de iniciar cada unidad, esto le dará un panorama de cómo distribuir los contenidos en el aula o talleres para el logro del RA respectivo.**

| ¿Qué evaluar?                 |                         |                              |                                        |                       | ¿Cómo Evaluar?  |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    |    |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|-----------------|------------|------------------|----------------|--------------------|--------------|--------------------------------------|------------------|------------------------------------|----|
| Resultado de Aprendizaje (RA) | Ponderación planificada | Criterios de Evaluación (CE) | Sub ponderación según puntaje asignado | Contenidos relevantes | Nivel Cognitivo |            |                  |                | Cantidad de ítemes | Tipo de ítem | Ubicación del ítem en el instrumento | Puntaje del ítem | Ponderación según puntaje asignado |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       | Análisis        | Aplicación | Meta - cognición | Autoregulación |                    |              |                                      |                  |                                    |    |
| RA 1                          |                         | CE 1                         | 19%                                    |                       |                 |            |                  |                |                    | SM           |                                      | 2                | 4%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | SM           |                                      | 2                | 4%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | DB           |                                      | 6                | 12%                                |    |
|                               |                         | CE 2                         | 42%                                    |                       |                 |            |                  |                |                    | DB           |                                      | 6                | 12%                                |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | DB           |                                      | 6                | 12%                                |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | DE           |                                      | 10               | 19%                                |    |
|                               |                         | CE 3                         | 38%                                    |                       |                 |            |                  |                |                    | SM           |                                      | 2                | 4%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | SM           |                                      | 2                | 4%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    | DE           |                                      | 16               | 31%                                |    |
| RA 2                          |                         | CE 1                         | 0%                                     |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  | 0%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
|                               |                         | CE 2                         | 0%                                     |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  | 0%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
|                               |                         | CE 3                         | 0%                                     |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  | 0%                                 |    |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
|                               |                         |                              |                                        |                       |                 |            |                  |                |                    |              |                                      |                  |                                    | 0% |
| Total                         | 0%                      |                              | 100%                                   |                       |                 |            |                  | 0              |                    |              | 52                                   | 100%             |                                    |    |

### Consideraciones:

- Escriba el tipo de ítem en la columna correspondiente con abreviaturas. Ejemplo: "SU" (selección única) "DE" (desarrollo extenso) "DB" (desarrollo breve).
- El tipo de pregunta debe tener relación con el nivel taxonómico del criterio de evaluación y por lo tanto debe tener coherencia con las columnas de "nivel cognitivo".
- La distribución de % debe estar en relación con la importancia del contenido/unidad.



## 8 PASOS PARA CONSTRUIR UNA TABLA DE ESPECIFICACIONES

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Extrae los resultados de aprendizaje (RA) del programa</b><br>Lee completamente tu programa de asignatura. Identifica todos los RA que se declaran. Estos son tu punto de partida obligatorio.<br><b>Pregunta clave:</b> ¿Cuántos RA tiene mi asignatura? (generalmente 1-3 para una asignatura)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2</b> | <b>Para cada RA, identifica sus criterios de evaluación (CE)</b><br>Cada RA tendrá uno o varios CE asociados. El CE es más específico y evaluable que el RA.<br>Los CE cumplen dos funciones en tu tabla:<br>1. Definen el verbo taxonómico máximo que puedes usar (no pueden superarse)<br>2. Especifican qué aspecto concreto del RA será evaluado en la prueba escrita<br><b>Pregunta clave:</b> ¿Cuál es el verbo taxonómico del CE? (Ej: "Analiza", "Aplica", "Valora")                                                                                                                                                                                                   |
| <b>3</b> | <b>Asigna una ponderación planificada a cada CE</b><br>Idealmente este análisis debe ser durante la construcción del Syllabus, previos a iniciar la unidad.<br>Esto responde a: ¿Cuánto tiempo de clase/taller dediqué a este CE?<br>La ponderación planificada refleja la distribución real de la asignatura:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Si dediqué 20 horas a CE1 de un total de 100 horas → 20%</li> <li>• Si dediqué 50 horas a CE2 → 50%</li> <li>• Si dediqué 30 horas a CE3 → 30%</li> </ul> Esta ponderación debe ser proporcional y sumar 100%.<br><b>Pregunta clave:</b> ¿Cuántas horas (aproximadamente) dediqué en clase/taller a cada CE?        |
| <b>4</b> | <b>Identifica los contenidos relevantes asociados a cada CE</b><br>Cada CE se fundamenta en contenidos específicos del programa de asignatura.<br>Pueden ser:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos (Ej: mecanismos fisiológicos)</li> <li>• Procedimientos (Ej: técnicas de dispensación)</li> <li>• Normativa (Ej: regulaciones vigentes)</li> <li>• Habilidades (Ej: comunicación con pacientes)</li> </ul> <b>Pregunta clave:</b> ¿Qué contenidos mínimos del programa debo evaluar en este CE?                                                                                                                                                            |
| <b>5</b> | <b>Define el nivel taxonómico máximo por CE</b><br>Aquí es donde el CE establece el techo cognitivo de tu evaluación. Recuerda los 6 niveles de Marzano.<br>Regla clave: El CE define dónde debe llegar como mínimo tu evaluación. No puedes quedarte solo en niveles inferiores.<br>Ejemplo lógico:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el CE dice "Analiza", no puedes medir solo "Recuperación" y "Comprensión"</li> <li>• Si puedes mezclar: algunos ítems en Análisis (lo obligatorio) + algunos en niveles inferiores si necesitas verificar prerrequisitos</li> </ul> <b>Pregunta clave:</b> ¿Cuál es el verbo del CE y qué nivel de Marzano le corresponde? |
| <b>6</b> | <b>Decide cuántos ítems necesitas y de qué tipos</b><br>A) Número de ítems por CE que depende de tu ponderación planificada<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Un CE con 40% de tiempo → más ítems</li> <li>• Un CE con 10% de tiempo → menos ítems</li> </ul> B) Tipo de ítems según el nivel taxonómico: Coherencia. No puedes medir "Análisis" solo con selección múltiple simple.<br><b>Preguntas clave:</b> ¿Cuántos minutos totales tengo para la prueba? ¿Cuántos ítems me permiten cubrir todos los CE? ¿Qué tipo de ítem es más apropiado para cada nivel taxonómico?                                                                                        |
| <b>7</b> | <b>Asigna puntaje a cada ítem y calcula la ponderación según puntaje</b><br>La ponderación según puntaje es el reflejo numérico de:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Si CE1 tiene 3 ítems de 5 puntos c/u → 15 puntos → 15% de la prueba total</li> <li>• Si CE2 tiene 8 ítems de 5 puntos c/u → 40 puntos → 40% de la prueba total</li> </ul> Esta ponderación según puntaje debe coincidir (aproximadamente) con tu ponderación planificada. Si planeaste 40% para CE2, debe tener ~40% del puntaje total.<br><b>Pregunta clave:</b> ¿El puntaje asignado refleja fielmente cuánto tiempo dediqué a cada contenido?                                               |
| <b>8</b> | <b>Verifica la coherencia final</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Todos los RA están representados?</li> <li>✓ ¿Cada CE tiene al menos un ítem que mida su verbo taxonómico?</li> <li>✓ ¿Los ítems de mayor complejidad corresponden a los CE con mayor ponderación?</li> <li>✓ ¿El tiempo total de la prueba es realista (cada ítem × tiempo estimado)?</li> <li>✓ ¿La cobertura de contenidos es equilibrada?</li> </ul> <b>Si algo no cuadra, vuelve a los pasos 4-6 y reajusta.</b>                                                                                                                                                                         |

## ESCALA DE APRECIACIÓN

● **Nivel Taxonómico:** Marzano (Según C.E y R.A.) (Niveles 1 al 4)

● **Tiempo de construcción:** 60 min aprox.

### 1. ¿Que es? y ¿Cuándo usarla?

Una lista de características o conductas observables acompañadas de una escala que permiten apreciar según la frecuencia o calidad en que se manifiestan aquellos descriptores que lo componen. Su utilidad está en permitir entregar una estimación del proceso de adquisición de una determinada competencia, no solo el nivel final, por lo mismo su uso es recomendado en evaluaciones diagnósticas o formativas. También en sumativa cuando necesitas diferenciación sin la complejidad de una rúbrica.

### 2. Pasos

1. Definir el desempeño a observar.
2. Determinar las características del desempeño y los aspectos que permiten observar su realización, logro o calidad.
3. Seleccionar los aspectos que se van a observar.
4. Explicitar las instrucciones para utilizarla
5. Enumerar los rasgos importantes de la conducta o comportamiento a evaluar.
6. Indicar el tipo de escala a utilizar y asignar puntaje

### 3. Tipos

#### FRECUENCIA:

Indica con qué frecuencia se observa la conducta. "Siempre, Generalmente, A veces, Nunca".

Ejemplo descriptor: "Mantiene contacto visual durante la consulta"

Nivel Taxonómico: N1-N3

Limitación: Solo frecuencia, no calidad

Uso: Comportamientos rutinarios

| Criterio de Evaluación | Dimensión/Pregunta | Indicadores | Siempre (6) | Generalmente (4) | A veces (2) | Nunca (0) | Puntaje obtenido |
|------------------------|--------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-----------|------------------|
|                        |                    | Indicador 1 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador 2 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador 3 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador 4 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador 5 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador 6 |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Indicador n |             |                  |             |           | 0                |
|                        |                    | Totales     |             |                  |             |           | 0                |

|                  |  |
|------------------|--|
| Siempre (6)      |  |
| Generalmente (4) |  |
| A veces (2)      |  |
| Nunca (0)        |  |

## ESCALA DE APRECIACIÓN

### 3. Tipos

#### CALIDAD/DESEMPEÑO:

Indica que tan bien se ejecuta o demuestra el criterio. “Logrado, Generalmente Logrado, Suficientemente Logrado, No Logrado”.

Ejemplo descriptor: “Ejecución técnica de inyección subcutánea”

Nivel Taxonómico: N2-N5

Ventaja: Diferencia grados de ejecución

Uso: Competencias complejas.

| Criterio de Evaluación | Dimensión/pregunta | Indicadores | Logrado<br>(6) | Generalmente L.<br>(4) | Suficientemente<br>L.<br>(2) | No Logrado<br>(0) | Puntaje<br>obtenido |
|------------------------|--------------------|-------------|----------------|------------------------|------------------------------|-------------------|---------------------|
|                        |                    |             |                |                        |                              |                   | 0                   |
|                        |                    |             |                |                        |                              |                   | 0                   |
|                        |                    |             |                |                        |                              |                   | 0                   |
|                        |                    |             |                |                        |                              |                   | 0                   |
|                        |                    |             |                |                        |                              |                   | 0                   |
|                        |                    | Totales     |                |                        |                              |                   | 0                   |

### 4. Fortalezas y limitaciones

#### ✓ Fortalezas

- Aporta información sobre el proceso de aprendizaje, no solo resultado final.
- Útil para evaluación formativa y retroalimentación continua.
- Requiere menos tiempo de construcción que una rúbrica analítica.
- Permite diferencia de grados sin la complejidad de rúbrica.

#### ✗ Limitaciones

- Escala de Frecuencia: Mayor subjetividad, no diferencia calidad.
- Escala de Calidad: Requiere precisión en descriptores, puede ser subjetiva.
- Menos precisa que pauta de cotejo para procedimientos simples.
- Requiere observación cuidadosa para capturar matices

## PAUTA DE COTEJO

● **Nivel Taxonómico:** Marzano (Según C.E y R.A.) (Nivel 4)

● **Tiempo de construcción:** 30 min aprox.

### 1. ¿Que es? y ¿Cuándo usarla?

Una lista de acciones, pasos o criterios específicos que señalan ciertas tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, conductas positivas o negativas, con una escala dicotómica (Sí/No, Presente/Ausente, Logrado/No Logrado) que verifica la presencia o ausencia de cada elemento.

Se utiliza para evaluaciones sumativas (certificación) cuando necesita verificar si se cumplieron requisitos específicos.

### 2. Pasos

1. Definir el desempeño a observar.
2. Determinar las características deseables del desempeño (Evite criterios ambiguos como "realiza correctamente", "demuestra habilidad")
3. Seleccionar los aspectos que se van a incluir.
4. Explicitar las instrucciones para utilizarla.
5. Colocar los pasos específicos en orden consecutivo
6. Indicar tipo de escala a utilizar y asignar puntaje

| Criterio de Evaluación | Dimensión/Pregunta | Indicadores | Presencia (2) | Ausencia (0) | Puntaje obtenido |
|------------------------|--------------------|-------------|---------------|--------------|------------------|
|                        |                    | Indicador 1 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador 2 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador 3 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador 4 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador 5 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador 6 |               |              | 0                |
|                        |                    | Indicador n |               |              | 0                |
|                        |                    | Totales     |               |              | 0                |

### 3. Fortalezas y limitaciones

#### ✓ Fortalezas

- Altamente objetiva: sí o no, sin lugar a ambigüedad.
- Rápida de aplicar y calificar.
- Ideal para certificación de competencias específicas N4.
- No requiere juicio subjetivo.

#### ✗ Limitaciones

- No diferencia grados de logro (solo presente/ausente).
- Menos útil para competencias transversales o complejas.
- Si necesitas diferenciación → Usa Rúbrica.
- Puntaje total es engañoso: "7/10 logrado" no dice cuál falló

## RÚBRICA

● **Nivel Taxonómico:** Marzano (Según C.E y R.A.) (Niveles 3 al 6)

● **Tiempo de construcción:** 90 min aprox.

### 1. ¿Que es? y ¿Cuándo usarla?

Una matriz de evaluación que describe criterios (dimensiones) junto con una escala de desempeño con descriptores que diferencian grados de logro: desde desempeño inicial hasta desempeño experto.

Es considerada el instrumento de observación por excelencia al momento de evaluar desempeños, permite objetivar aquello que se espera sea desarrollado por los estudiantes.

Se utiliza para evaluar desempeños clínicos complejos donde interesa entender grados de desarrollo (no solo presente/ausente). Ideal para evaluación sumativa de competencias integradas, análisis, toma de decisiones, permite objetivar el qué evaluar, retroalimentar adecuadamente el aprendizaje de los estudiantes, promover la auto y co-evaluación, propender a la coherencia en la calificación, democratizar el proceso de evaluación.

### 2. Pasos

1. Definir los criterios de evaluación a considerar.
2. Plantear una situación de evaluación.
3. Reflexionar sobre el óptimo resultado o evidencia de desempeño.
4. Proponer un título que sintetice lo que se evaluará.
5. Vincular el desempeño posible al desarrollo cognitivo de los estudiantes.
6. Expresar claramente el desempeño a evaluar.
7. Elaborar una lista de los aspectos, etapas o rasgos característicos del desempeño a evaluar (criterios o dimensiones). Se deben seleccionar sólo aquellos aspectos que sean independientes entre sí, es decir, que no estén relacionados de manera que el puntaje o ponderación de uno influyan en el otro.
8. Recomendable es que no sean más de cuatro o cinco criterios.
9. Organizar los criterios de acuerdo con el tipo de desempeño que se quiere evaluar. Secuencia lógica o procedimental.
10. Decidir el número de categorías que se empleará.
11. Definir la escala de desempeño, la cual deberá ser en orden decreciente.
12. Describir cada categoría en forma exhaustiva para cada criterio, utilizando un lenguaje preciso, comprensible y sin ambigüedades. (evitar expresiones ambiguas o difíciles de definir tales como "actitud positiva", "estilo elegante", "calidad emergente") (Evitar que en los niveles inferiores el uso de términos negativos. Por ejemplo "no domina la ortografía", "no tiene ninguna habilidad para la expresión oral", "no sabe utilizar el color".)
13. Cotejar o validar el instrumento con un colega de área, con el fin de recibir comentarios o retroalimentación y así verificar si efectivamente evalúa lo que declara evaluar.

## RÚBRICA

| Dimensiones | Ponderación | Niveles de logro      |                        |                           |                         | Puntaje | Factor | Observaciones | Nota |
|-------------|-------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|---------|--------|---------------|------|
|             |             | Destacado<br>7 puntos | Habilitado<br>5 puntos | En desarrollo<br>3 puntos | Insuficiente<br>1 punto |         |        |               |      |
| 1           | 20%         | 7                     |                        |                           |                         | 7       | 1,4    |               | 3,8  |
| 2           | 15%         |                       | 5                      |                           |                         | 5       | 0,75   |               |      |
| 3           | 25%         |                       |                        | 3                         |                         | 3       | 0,75   |               |      |
| 4           | 30%         |                       |                        |                           | 1                       | 1       | 0,3    |               |      |
| 5           | 10%         |                       | 5                      |                           |                         | 5       | 0,5    |               |      |
| Totales     | 100%        |                       |                        |                           |                         | 21      | 3,7    |               |      |

En la columna de factor se realiza un cálculo matemático que permite recoger el puntaje acumulado según la ponderación de la dimensión.

Ejemplo: si una dimensión tiene una ponderación del 20% y el estudiante obtiene 7 puntos “destacado”, el factor se calcula como  $7 \times 0,2$ , lo que da como resultado 1,4 y corresponde al puntaje acumulado del estudiante en esa dimensión específica.

### 3. Fortalezas y limitaciones

#### ✓ Fortalezas

- Diferencia grados de logro; útil para trayectoria de aprendizaje.
- Excelente para competencias complejas e integradas.
- Promueve autoevaluación y coevaluación.
- Genera retroalimentación muy específica.

#### ✗ Limitaciones

- Requiere más tiempo para construir y validar.
- Requiere más tiempo para aplicar y corregir.
- Más subjetiva si los descriptores no son claros.
- Requiere calibración entre evaluadores.

## PAUTAS DE VALIDACIÓN DISCIPLINAR Y TÉCNICA DE UNA RÚBRICA

Las siguientes pautas permiten validar la rúbrica construida, según su juicio experto desde el ámbito disciplinar y técnico.

**Validación disciplinar:** Los aspectos que solicitamos valide, para cada dimensión de la Rúbrica, como evaluador experto son:

1. Pertinencia: Concordancia entre cada dimensión, su definición y la ponderación asignada.
2. Validez de contenido: Ajuste a criterio, es decir, los niveles de logro (NL) permiten evaluar el desempeño de cada dimensión.
3. Según lo anterior, revise cada dimensión y sus indicadores de logro indicando su acuerdo o desacuerdo, justificando su decisión.

| DIMENSIÓN | Pertinencia |    | Validez de Contenido de los niveles de logro |    |      |    |      |    |      |    | Justificación |
|-----------|-------------|----|----------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---------------|
|           |             |    | NL 4                                         |    | NL 3 |    | NL 2 |    | NL 1 |    |               |
|           | Sí          | No | Sí                                           | No | Sí   | No | Sí   | No | Sí   | No |               |
| 1.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |
| 2.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |
| 3.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |
| 4.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |
| 5.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |
| 6.        |             |    |                                              |    |      |    |      |    |      |    |               |

**Validación técnica:** Mediante la pauta de cotejo, evalúe la calidad técnica de las dimensiones y descriptores de los niveles de desempeño.

| °  | Características deseables                                                                                                                                                                                                     | Sí | No | Justificación |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------|
| 1  | Las dimensiones son suficientes y necesarios para juzgar el desempeño de todos los estudiantes con respecto los Resultados de Aprendizaje seleccionados.                                                                      |    |    |               |
| 2  | Los niveles considerados representan el rango completo de conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen los Resultados de Aprendizaje del proceso de enseñanza aprendizaje.                                          |    |    |               |
| 3  | Las expectativas sobre el desempeño de los estudiantes son claras. Los niveles de desempeño se encuentran redactados en un lenguaje comprensible para todos los estudiantes,                                                  |    |    |               |
| 4  | Se ha considerado al menos un nivel sobre el desempeño mínimo esperado, para ejemplificar los desempeños superiores.                                                                                                          |    |    |               |
| 5  | En la definición de los niveles de desempeño se evita la omisión o existencia de niveles implícitos, que dejan a la audiencia el grado o tipo de desempeño que existe entre los niveles explícitos.                           |    |    |               |
| 6  | Las dimensiones y niveles de desempeño se encuentran formulados para permitir la retroalimentación continua y no sólo una calificación de desempeño aislada.                                                                  |    |    |               |
| 7  | Los rasgos definidos son claros considerando en forma específica desde el nivel que señala el "menor" desarrollo hasta el que involucra el "mayor" desarrollo.                                                                |    |    |               |
| 8  | Los niveles de desempeño se encuentran en todas las dimensiones.                                                                                                                                                              |    |    |               |
| 9  | En los niveles inferiores no se utilizan sólo términos negativos. Por ejemplo "no domina la ortografía", "no tiene ninguna habilidad para la expresión oral", "no sabe utilizar el color", etc.                               |    |    |               |
| 10 | Se utilizan categorías absolutas y no relativas al nivel máximo de desempeño encontrado en el grupo.                                                                                                                          |    |    |               |
| 11 | En la formulación de los niveles de desempeño se evitan expresiones ambiguas o difíciles de definir tales como "actitud positiva", "estilo elegante", "calidad emergente", etc.                                               |    |    |               |
| 12 | En la formulación de los niveles de desempeño se distingue claramente entre los niveles intermedios y los niveles que aún requieren reforzamiento, evitando expresiones como "promedio", "sobre el promedio", "regular", etc. |    |    |               |

## ¿QUÉ TIPO DE INSTRUMENTO USAR Y CUÁNDO?

| CRITERIO                    | ESCALA DE APRECIACIÓN                  | PAUTA DE COTEJO                    | RÚBRICA                     |
|-----------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Propósito</b>            | Evaluar proceso/frecuencia             | Certificar presencia de requisitos | Diferenciar grados de logro |
| <b>Momento uso</b>          | Formativa (durante)                    | Sumativa (final)                   | Sumativa/Formativa avanzada |
| <b>Nivel Marzano óptimo</b> | N1-N4 (especialmente N1-N3)            | N4 Ejecución Simple                | N3-N6                       |
| <b>Escala</b>               | Frecuencia/Calidad/Grado (3-5 niveles) | Dicotómica (2 niveles)             | Múltiple (4 niveles)        |
| <b>Subjetividad</b>         | Moderada (si Calidad: mayor)           | Muy baja                           | Moderada si clara           |
| <b>Tiempo construcción</b>  | 60 min aprox.                          | 30 min aprox.                      | 90 min aprox.               |
| <b>Mejor para</b>           | Comportamiento rutinario, procesos     | Procedimientos paso-a-paso         | Competencias complejas      |
| <b>Ejemplo real</b>         | "Comunicación con paciente"            | "Lavado de manos"                  | "Consulta clínica integral" |

## DECISIÓN RÁPIDA



¿Necesita evaluar proceso o frecuencia?

ESCALA DE APRECIACIÓN

¿Quiere medir un procedimiento paso a paso?

PAUTA DE COTEJO

¿Necesita evidenciar competencias complejas?

RÚBRICA

Ningún tipo es universalmente superior: la elección depende del resultado de aprendizaje y del contexto.

# BIBLIOGRAFÍA

- Anijovich, R. (Comp.). (2010). La evaluación significativa. Paidós.
- Marzano, R. J., & Kendall, J. S. (2007). The new taxonomy of educational objectives (2nd ed.). Corwin Press.
- Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M., & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. Medical Teacher, 28(6), 497-526. <https://doi.org/10.1080/01421590600902976>
- Universidad Autónoma de Chile. (2018). Guía procedimental y metodológica para la elaboración de instrumentos de evaluación. Universidad Autónoma de Chile.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). Understanding by design (Expanded 2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.