



## Ejemplo de instrumento de evaluación

### Rúbrica

- Tipo de contenido**  Conocimientos  Habilidades  Actitudes
- Fases**  Inicial  Desarrollo  Cierre

<b>Observaciones</b>	Suele durar toda la secuencia formativa.
<b>Descripción</b>	Es un instrumento de evaluación que permite valorar cualitativamente habilidades y actitudes. Muestra la concreción de los distintos niveles de dominio que se pueden observar en el logro de las habilidades y/o actitudes. Es un conjunto de criterios que especifican el dominio progresivo en el logro de los distintos aspectos relacionados con aquello que se quiere evaluar.
<b>Sirve para</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar habilidades, actitudes y competencias teniendo en cuenta los distintos niveles de profundización que se pueden observar.</li> <li>• Orientar al participante sobre lo que se espera de él, facilitando una guía para que conozca, a priori y de forma detallada, los aspectos por los que se le evaluará.</li> <li>• Que el participante identifique en qué nivel de dominio se sitúa y qué le falta para mejorarlo.</li> <li>• Posibilitar la autoevaluación, ya que el participante conoce los criterios de calificación.</li> <li>• Reducir la subjetividad en las evaluaciones de tipo cualitativo.</li> <li>• Favorecer la planificación de las acciones, ya que determina qué aspectos son los más importantes y las escalas de valor que se le ofrecen en cada aspecto.</li> </ul>
<b>Aspectos a tener en cuenta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que los criterios estén bien definidos y sean progresivos.</li> <li>• Que la selección de los aspectos a valorar contemple aquello que es más importante evaluar.</li> </ul>
<b>Ejemplo</b>	El ejemplo incluye la plantilla que se utilizará para evaluar habilidades personales y/o sociales que, si se ofrece previamente al asistente, le servirá de guion para su preparación.



### Escala de calificación

	Mejorable	Incompleto	Bien	Excelente
Aspectos a evaluar				
		CRITERIO		

### Ejemplo

	Mejorable	Correcto	Bien	Excelente
<b>Consecución de los objetivos</b>	Le es indiferente conseguir los objetivos propuestos.	Busca conseguir los objetivos propuestos.	Consigue los objetivos propuestos y propone nuevos.	Consigue los objetivos propuestos, propone nuevos para él y para los colaboradores.
<b>Proactividad</b>	No acepta los errores.	Acepta los errores, pero no actúa para superarlos.	Acepta los errores y hace lo posible para superarlos.	Acepta los errores, trabaja para superarlos y actúa de manera preventiva.
<b>Planificación y organización del trabajo</b>	No planifica el trabajo ni prevé ningún tipo de control del proceso ni de los resultados.	Se planifica el trabajo pero le cuesta controlar los aspectos emergentes del proceso y/o resultados.	Planifica el trabajo, controla los aspectos emergentes del proceso y de los resultados.	Planifica el trabajo, controla los aspectos emergentes del proceso y de los resultados. Prevé las dificultades y disfruta y dispone de herramientas para hacerles frente.



<b>Tolerancia a la frustración</b>	Desconoce las causas por las cuales no consigue sus objetivos y se muestra indiferente a la hora de conocerlas.	Busca las posibles causas por las que no consigue los objetivos, pero hace el mínimo para superarlas.	Busca las causas que pueden provocar que no consiga los objetivos, y hace lo posible para buscar respuestas.	Busca las causas que pueden provocar que no consiga los objetivos, y hace lo posible para buscar respuestas y crear mecanismos para evitarlos en ocasiones posteriores.
<b>Resolución de problemas</b>	No identifica los problemas ni las causas.	Identifica los problemas, pero no identifica las causas.	Identifica los problemas, identifica las causas y encuentra soluciones.	Identifica los problemas y las causas, encuentra distintas soluciones y realiza lo posible para prevenirlos.