

RÚBRICA PARA EVALUAR PROCESAMIENTO DE UN PROBLEMA TRABAJANDO EN EQUIPO

** Basada en documento de la Association of American Colleges and Universities (AAC&U)*

Las rúbricas articulan criterios fundamentales para cada resultado del aprendizaje, con descriptores de desempeño demostrando progresivamente niveles más sofisticados de logro. Las rúbricas se plantean a nivel institucional para ser usadas en la evaluación y discusión del aprendizaje de los estudiantes, aunque secundariamente en algunas escuelas son usadas para calificar. La utilidad de la rúbrica consiste en colocar, el nivel del logro del aprendizaje dentro de una estructura básica de expectativas de tal manera que la evidencia del aprendizaje pueda ser compartida por medio de un diálogo común y por la comprensión del éxito de los estudiantes.

Esta rúbrica está diseñada para medir la calidad de un proceso, más que para determinar un producto o resultado final. La observación de modalidades de trabajo serán necesarios para incluir evidencias en relación a la tarea de procesar un problema (por ejemplo, reflexiones sobre el proceso, desde reconocer y plantear el problema, analizarlo, evaluarlo, hasta el diseño de propuestas de soluciones). Esto provee la ventaja de aplicar mecanismos de evaluación, que no sólo se centran en el producto final de una asignación o tarea, los cuales son claramente insuficientes para interiorizarse del pensamiento en el proceso mental del estudiante involucrado en el procesamiento del problema.

RÚBRICA PARA EVALUAR PROCESAMIENTO DE UN PROBLEMA

Definición 1

El enfrentamiento de un problema es el proceso que involucra diseñar, evaluar e implementar estrategias para lograr un objetivo deseado.

	Nivel 4 – Logrado plenamente	Nivel 3 - Logrado	Nivel 2 – Aprobación Mínima	Nivel 1 – Insuficiencia
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	Demuestra habilidad para construir los postulados del problema en forma clara y profunda con evidencias de todos los factores contextuales relevantes.	Demuestra habilidad para el planteamiento del problema, con parcial profundidad, aunque sin incluir todos los factores contextuales relevantes.	Demuestra habilidad para construir el planteamiento del problema, sólo con evidencias de los factores contextuales más relevantes y el planteamiento del problema es superficial.	Demuestra una habilidad limitada al definir los planteamientos del problema o los factores contextuales relacionados.
IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS	Identifica múltiples enfoques para resolver el problema que se aplica a un contexto específico.	Identifica múltiples enfoques para resolver el problema, solamente algunos de los cuales pueden ser aplicados dentro de un contexto específico.	Identifica solamente un solo enfoque para resolver el problema que no es aplicable dentro de un contexto específico.	Identifica uno o más enfoques para resolver el problema que no son aplicables dentro de un contexto específico.
HIPÓTESIS PROPUESTAS	Propone una o más hipótesis que indican una profunda comprensión del problema, las cuales son sensibles a los factores contextuales, así como también a las dimensiones éticas, lógicas y culturales del problema.	Propone una o más hipótesis que indican comprensión del problema, las cuales pueden ser parcialmente sensibles a factores contextuales o a las dimensiones éticas, lógicas y culturales del problema.	Propone una o más hipótesis que son de tipo teórica estándar, que no son aplicables completamente para dar cuenta de los factores contextuales del problema.	Propone una o más hipótesis que son difíciles de analizar en su valor, porque son vagas o proponen indirectamente el planteamiento del problema.
EVALUA LAS POTENCIALES HIPÓTESIS	La evaluación de las posibles hipótesis es profunda y clara (contiene explicaciones detalladas) e incluye profundos e intuitivos postulados que consideran la historia del problema, revisan su lógica y racionalidad, su factibilidad y consideran los impactos de la solución.	La evaluación de las posibles hipótesis es adecuada, aunque sus postulados pueden incluir parciales consideraciones en relación con tomar en cuenta la historia del problema, revisar su lógica y racionalidad, su factibilidad o no considerar los impactos de la solución.	La evaluación de las posibles hipótesis es breve, superficial o carece de claridad, aunque pueden incluir parciales consideraciones en relación con tomar en cuenta la historia del problema, revisar su lógica y racionalidad, su factibilidad de la solución o no considerar los impactos de la solución.	La evaluación de las posibles hipótesis es superficial (contiene sólo someros y superficiales niveles de explicación) en relación con la historia del problema, revisión de su lógica y racionalidad, examen de la factibilidad o la consideración de los impactos de la solución.

RÚBRICA PARA EVALUAR EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Definición 2

La búsqueda de información es un proceso sistemático de exploración de contenidos, objetos o trabajos a través de la colección y análisis de evidencias, cuyos resultados conducen a conclusiones que permiten la realización de juicios. Entendemos por análisis el proceso de separar tópicos de un planteamiento o contenido en sus partes con el propósito de mejorar su entendimiento.

	Nivel 4 – Logrado plenamente	Nivel 3 - Logrado	Nivel 2 – Aprobación Mínima	Nivel 1 - Insuficiencia
IDENTIFICACIÓN DEL CONTENIDO DE LA BÚSQUEDA	Realiza un proceso creativo, enfocado y flexible de identificación del contenido que se localiza en sus aspectos menos explorados.	Realiza un proceso enfocado y flexible del contenido que se localiza sólo en sus aspectos más relevantes	Realiza la adecuada identificación de un contenido, estableciendo una búsqueda demasiado estrecha que deja de lado algunos aspectos relevantes del tema	Realiza una identificación demasiado amplia y general del tema como para hacer útil y manejable la búsqueda.
CONOCIMIENTO EXISTENTE, INVESTIGACIÓN Y ENFOQUES	Sintetiza la información en profundidad, desde las fuentes pertinentes que representan diversos puntos de vista y enfoques.	Se remite a describir la información en profundidad desde las fuentes pertinentes que representan diversos puntos de vistas y enfoques.	Se remite a describir la información obtenida de fuentes pertinentes pero que representan puntos de vista limitados.	El diseño de búsqueda de la información demuestra falta de comprensión de la metodología o del marco teórico.
ANÁLISIS	Organiza y sintetiza la evidencia para revelar patrones apropiados, diferencias o similitudes relacionadas con el contenido	Se remite a organizar la evidencia para revelar patrones, diferencias o similitudes relacionadas con el contenido.	Organiza la evidencia, pero la estructura resultante es sólo parcialmente efectiva para revelar patrones, diferencias o similitudes relacionadas con el contenido.	Realiza listados de evidencia, pero no es capaz de organizarla ni enfocarla apropiadamente.
CONCLUSIONES	Construye una conclusión que es la lógica extrapolación de los resultados de su búsqueda de información.	Su conclusión está centrada exclusivamente en los hallazgos de la búsqueda de información.	Su conclusión es demasiado general por lo que no es sólo aplicable a su búsqueda de información.	Su conclusión es ambigua, y lógica o no está sustentada en los hallazgos de la búsqueda de información.

RÚBRICA PARA EVALUAR EL TRABAJO EN GRUPO

Definición 3

El trabajo en equipo de un estudiante está constituido por sus comportamientos como miembro de un equipo de trabajo, representando el esfuerzo que pone en las tareas del grupo, la manera de interactuar con los otros miembros, así como la cantidad y calidad de sus contribuciones que aportan a los objetivos comunes de enseñanza.

	Nivel 4 – Logrado plenamente	Nivel 3 - Logrado	Nivel 2 – Aprobación Mínima	Nivel 1 - Insuficiencia
ORGANIZACION DE LA COMUNICACIÓN	El patrón organizacional de su comunicación es claro, eficiente y consistentemente observable y hace que su contenido sea coherente en su presentación.	El patrón organizacional de su comunicación es claro y consistentemente observable en su presentación.	El patrón organizacional de su comunicación es intermitentemente observable en su presentación.	El patrón organizacional de su comunicación no es observable dentro de su presentación.
CONTRIBUCIÓN A LAS SESIONES DE TRABAJO	Ayuda al equipo a avanzar articulando los méritos de ideas o propuestas alternativas. Se destaca con el aporte de síntesis.	Ofrece soluciones alternativas o cursos de acción que se basan en las ideas de los demás.	Ofrece nuevas sugerencias para avanzar en el trabajo del grupo.	Comparte ideas pero no aporta al trabajo del grupo.
FACILITA LAS CONTRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO	Involucra a los miembros del equipo de manera de facilitar sus contribuciones, construyendo constructivamente o sintetizando las contribuciones de otros, así como invitando a participar a aquellos que lo hacen poco.	Involucra a los miembros del equipo de manera de facilitar sus contribuciones, construyendo constructivamente o sintetizando las contribuciones de otros.	Involucra a los miembros del equipo de maneras de facilitar sus contribuciones, reiterando las opiniones de otros miembros del equipo y haciendo preguntas para aclaración.	Involucra a los miembros del equipo tomando turnos y escuchando a otros sin interrumpirlos.
CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES FUERA DE LA REUNIONES DEL GRUPO	Completa todas las tareas asignadas cumpliendo la fecha límite, su trabajo es completo, exhaustivo e impulsa el proyecto. Proactivamente ayuda a otros miembros del equipo a completar sus tareas asignadas a un nivel similar de excelencia.	Completa todas las tareas asignadas cumpliendo la fecha límite, su trabajo es completo, exhaustivo e impulsa el proyecto.	Completa todas las tareas asignadas cumpliendo la fecha límite, su trabajo permite el avance del proyecto.	No completa todas las tareas asignadas en la fecha límite o su contribución es meramente formal.

<p>FOMENTA UN CLIMA CONSTRUCTIVO EN EL GRUPO</p>	<p>Apoya un clima de trabajo constructivo en el equipo haciendo todo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trata a los miembros del equipo respetuosamente siendo educado y constructivo en la comunicación. • Usa tonos vocales o escritos positivos, expresiones faciales y lenguaje corporal adecuados para transmitir una actitud positiva sobre el equipo y su trabajo. • Motiva a los compañeros de equipo expresando confianza en la importancia de la tarea y en la capacidad del equipo para lograrla. • Proporciona ayuda y / o aliento a los miembros del equipo. 	<p>Apoya un clima de trabajo constructivo en el equipo, contribuyendo con al menos tres de estas conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar a los miembros del equipo respetuosamente siendo educado y constructivo en la comunicación. • Utilizar tonos vocales o escritos positivos, expresiones faciales y lenguaje corporal adecuados para transmitir una actitud positiva sobre el equipo y su trabajo. • Motivar a los compañeros de equipo expresando confianza en la importancia de la tarea y en la capacidad del equipo para lograrla. • Proporcionar ayuda y / o aliento a los miembros del equipo. 	<p>Apoya un clima de trabajo constructivo en el equipo, contribuyendo con al menos dos de estas conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar a los miembros del equipo respetuosamente siendo educado y constructivo en la comunicación. • Utilizar tonos vocales o escritos positivos, expresiones faciales y lenguaje corporal adecuados para transmitir una actitud positiva sobre el equipo y su trabajo. • Motivar a los compañeros de equipo expresando confianza en la importancia de la tarea y en la capacidad del equipo para lograrla. • Proporcionar ayuda y / o aliento a los miembros del equipo. 	<p>Apoya un clima de trabajo constructivo en el equipo, contribuyendo con al menos una de estas conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratar a los miembros del equipo respetuosamente siendo educado y constructivo en la comunicación. • Utilizar tonos vocales o escritos positivos, expresiones faciales y lenguaje corporal adecuados para transmitir una actitud positiva sobre el equipo y su trabajo. • Motivar a los compañeros de equipo expresando confianza en la importancia de la tarea y en la capacidad del equipo para lograrla. • Proporcionar ayuda y / o aliento a los miembros del equipo.
<p>RESPUESTA AL CONFLICTO</p>	<p>Aborda las situaciones de conflicto de manera directa y constructiva, ayudando a gestionarla y resolverla de una manera que refuerce la cohesión global del equipo y la eficacia futura.</p>	<p>Identifica y reconoce las situaciones de conflicto, permaneciendo comprometido con él</p>	<p>Ante la situación de conflicto, redirecciona su enfoque hacia un terreno común, hacia la tarea a inmediata (tratando de alejarse del conflicto)</p>	<p>Acepta pasivamente puntos de vista alternativos, ideas u opiniones.</p>