

# MÓDULO 4 RÚBRICA DE EVALUACIÓN TAREA N°1

**OBJETIVO DEL MÓDULO:** Evaluar el desempeño de manera efectiva utilizando un enfoque basado en competencias, identificando y aplicando las habilidades claves requeridas para lograr evaluación transparente y objetiva

**DESTACADO:** 3PTS **BUENO:** 2PTS **ACEPTABLE:** 1PTS **INSUFICIENTE:** 0PTS

CRITERIO	DESTACADO	BUENO	ACEPTABLE	INSUFICIENTE	PUNTAJE
<b>Identificación de Áreas de Competencia</b>	Identifica claramente y de manera exhaustiva las áreas de competencia relevantes para su campo profesional o rol actual.	Identifica adecuadamente las áreas de competencia, aunque podría haber omisiones menores o falta de claridad en la descripción.	Identifica algunas áreas de competencia, pero la descripción es limitada o poco clara, y algunas áreas importantes pueden ser omitidas	La identificación de las áreas de competencia es insuficiente o inexistente, lo que indica una falta de comprensión del campo profesional o rol.	
<b>Diseño de la Escala de Evaluación</b>	Diseña una escala de evaluación clara y bien estructurada que permite a los individuos calificar su desempeño de manera efectiva en cada área de competencia. La escala es fácil de entender y aplicar.	Diseña una escala de evaluación adecuada, aunque podría haber algunas áreas donde la claridad o la estructura de la escala se vean comprometidas. La mayoría de los aspectos de la escala son efectivos y comprensibles.	El diseño de la escala de evaluación es básico o confuso, lo que dificulta la aplicación efectiva por parte de los individuos. Algunos aspectos de la escala pueden ser difíciles de entender o aplicar.	El diseño de la escala de evaluación es inadecuado o inexistente, lo que indica una falta de comprensión de cómo medir el desempeño en cada área de competencia.	
<b>Definición de Criterios Específicos</b>	Define criterios específicos y claros para cada nivel de la escala de evaluación, que describen los comportamientos o logros que caracterizan cada nivel de desempeño. Los criterios son relevantes y fácilmente aplicables.	Define criterios adecuados para cada nivel de la escala de evaluación, aunque podría haber algunas áreas donde la especificidad o la claridad sean limitadas. En general, los criterios son relevantes y aplicables	La definición de criterios específicos es básica o poco clara, lo que dificulta la aplicación consistente de la escala de evaluación. Algunos criterios pueden ser ambiguos o poco relevantes.	La definición de criterios específicos es insuficiente o inexistente, lo que indica una falta de comprensión de cómo medir el desempeño en cada área de competencia.	
<b>Establecimiento de Objetivos de Desarrollo</b>	Establece objetivos de desarrollo SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y oportunos) basados en la autoevaluación en cada área de competencia. Los objetivos son claros, realistas y significativos para el desarrollo personal y profesional.	Establece objetivos de desarrollo SMART, aunque podría haber algunas áreas donde la especificidad o la relevancia sean limitadas. En general, los objetivos son apropiados para el desarrollo personal y profesional.	El establecimiento de objetivos de desarrollo es básico o poco claro, lo que dificulta la aplicación efectiva de los objetivos para el desarrollo personal y profesional. Algunos objetivos pueden ser vagos o poco relevantes.	El establecimiento de objetivos de desarrollo es insuficiente o inexistente, lo que indica una falta de comprensión de la importancia de establecer metas para el desarrollo personal y profesional	
<b>Estructura, ortografía y redacción</b>	El contenido es claro y fácil de entender en su totalidad, con un uso correcto de la ortografía y redacción	Algunos aspectos del contenido son claros, pero otros son difíciles de comprender, con algunos errores ortográficos o de redacción.	El contenido es confuso y difícil de entender con muchas faltas ortográficas y de redacción.	No responde.	

<b>Cumplimiento de fechas de entrega</b>	Responde dentro de la fecha solicitada.	Responde con 2 días de atraso, según fecha solicitada.	Responde con más de 2 días de atraso o no responde.	No responde.	
<b>PUNTAJE TOTAL /NOTA</b>					

## ESCALA DE PUNTAJE

Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
0.0	1.0	10.0	4.3
1.0	1.3	11.0	4.7
2.0	1.7	12.0	5.0
3.0	2.0	13.0	5.3
4.0	2.3	14.0	5.7
5.0	2.7	15.0	6.0
6.0	3.0	16.0	6.3
7.0	3.3	17.0	6.7
8.0	3.7	18.0	7.0
9.0	4.0		