



Rúbrica para evaluar una rúbrica

	Excelente trabajo (3 puntos)	Vas en la dirección adecuada (2 puntos)	Sigue trabajando en ello (1 punto)	Falta o no aplicable (0 puntos)
Estructura de la rúbrica	La rúbrica tiene una estructura muy bien definida y el diseño está muy cuidado	La rúbrica tiene una estructura bien definida y el diseño está bastante cuidado	La rúbrica tiene una estructura parcialmente definida y el diseño está bastante cuidado	La rúbrica no tiene una estructura bien definida y el diseño no está muy cuidado
Escala de calificación	La escala usa indicadores mixtos. Se usa una escala de más de 4 indicadores	La escala usa exclusivamente un solo tipo de indicadores (cuantitativos o cualitativos). Se usa una escala de 4 indicadores	La escala usa exclusivamente indicadores cuantitativos. Se usa una escala de 3 indicadores	La escala usa exclusivamente indicadores cuantitativos. Se usa una escala de menos de 3 indicadores
Selección y claridad de los criterios	Todos los criterios son claros, diferenciados y atienden adecuadamente los objetivos de aprendizaje establecidos	Los criterios que se evalúan se pueden identificar, pero algunos no están claramente diferenciados o no atienden los objetivos de aprendizaje establecidos	Los criterios que se evalúan se pueden identificar, pero la mayoría no están claramente diferenciados o no atienden los objetivos de aprendizaje establecidos	Los criterios que se evalúan no son claros, se superponen de manera significativa, o no atienden los objetivos de aprendizaje

Rúbrica para evaluar una rúbrica

Definición de los niveles de desempeño	Los niveles de desempeño han sido graduados de manera equitativa, equilibrada y progresiva. Cada nivel está claramente diferenciado del anterior	Los niveles de desempeño han sido graduados parcialmente de manera equitativa, equilibrada y progresiva. Cada nivel está diferenciado del anterior	Los niveles de desempeño han sido graduados aunque no de manera equitativa, equilibrada y progresiva. Cada nivel no está muy diferenciado del anterior	La graduación de los niveles de desempeño requiere ser revisada. Se puede hacer poca o ninguna diferenciación entre los distintos niveles de desempeño
Aspectos a evaluar	Se evalúan competencias y habilidades, no solo contenidos y objetivos. Hay mucha coherencia entre los objetivos y la tarea a evaluar	Se evalúan algunas competencias y habilidades, no solo contenidos y objetivos. Hay bastante coherencia entre los objetivos y la tarea a evaluar	Además de los contenidos y de los objetivos, se evalúa una competencia. Hay algo de coherencia entre los objetivos y la tarea a evaluar	Se evalúan exclusivamente contenidos y objetivos. No existe coherencia entre los objetivos y la tarea a evaluar