



Centro de Innovación Docente
Universidad del Desarrollo

DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO CON IA

PAULA RICKENBERG DÍAZ.

Mg. Docencia Aplicada a la Educación Superior.

Coordinadora Gestión Curricular y Formación Docente, CID.

prickenberg@udd.cl

DISEÑO DE UN PROCESO EVALUATIVO CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA

RUTA DE APRENDIZAJE

RESULTADO DE
APRENDIZAJE

INDICADORES DE
EVALUACIÓN

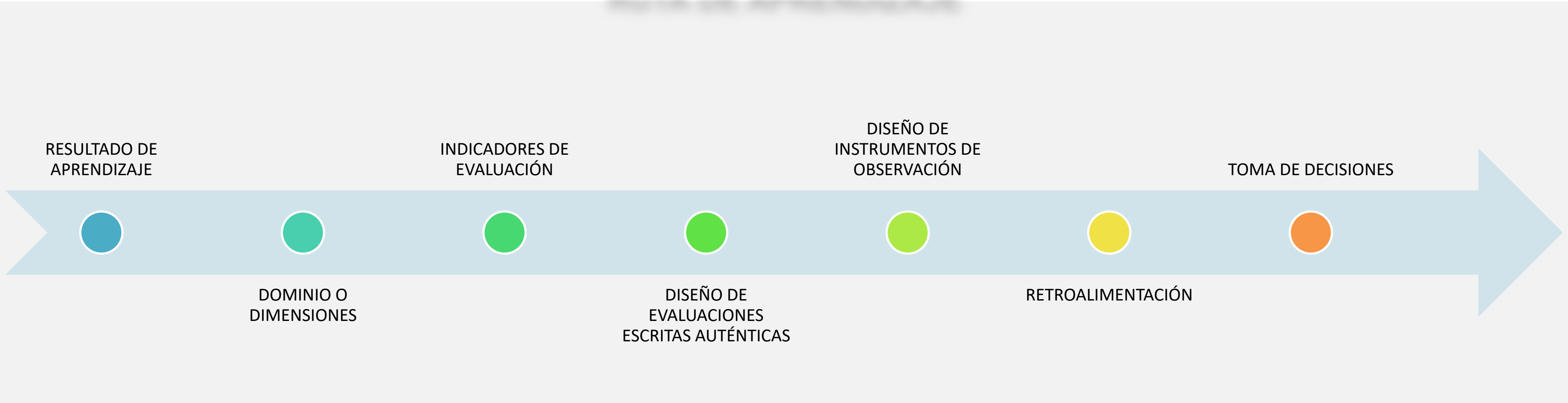
DISEÑO DE
INSTRUMENTOS DE
OBSERVACIÓN

TOMA DE DECISIONES

DOMINIO O
DIMENSIONES

DISEÑO DE
EVALUACIONES
ESCRITAS AUTÉNTICAS

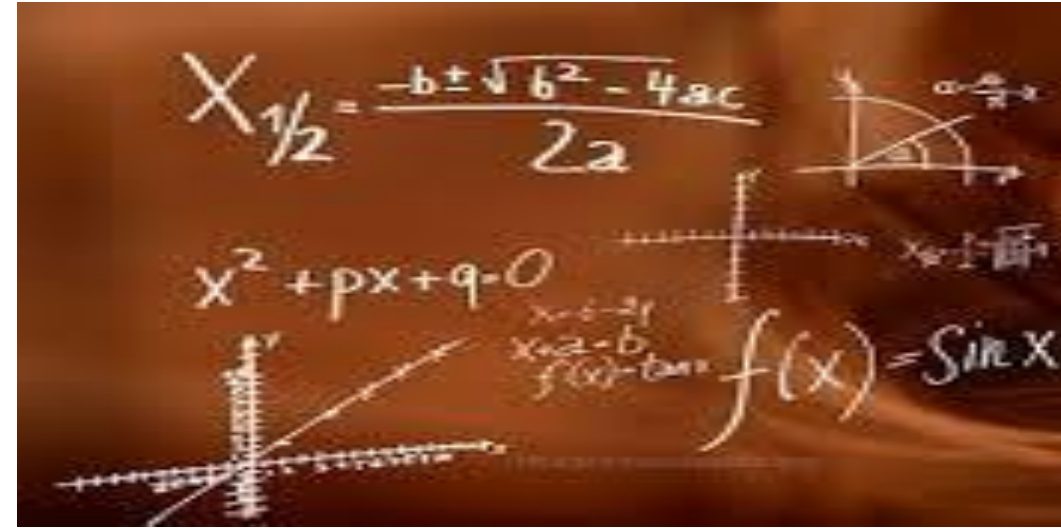
RETROALIMENTACIÓN



¿QUÉ EVALUAR EN UN DESEMPEÑO?



APRENDIZAJES CONCEPTUALES



APRENDIZAJES PROCEDIMENTALES



APRENDIZAJES ACTITUDINALES

DESARROLLO DE HABILIDADES DE PENSAMIENTO

NIVEL 1

HABILIDADES PARA RECORDAR Y EVIDENCIAR LA COMPRESIÓN:

Definir, describir, nombrar, identificar, enumerar, enlistar, indicar, clasificar, categorizar, diferenciar, explicar

NIVEL 2

HABILIDADES PARA EVIDENCIAR EL ANÁLISIS:

comparar, relacionar, debatir, inferir, deducir, investigar, integrar, sintetizar, resumir, interpretar, defender.

NIVEL 3

HABILIDADES COGNITIVAS PARA EVIDENCIAR LA APLICACIÓN:

proponer, concluir, decidir, evaluar, resolver, solucionar, juzgar, sugerir, tomar decisiones.

QUÉ EVALUAR EN UN DESEMPEÑO SEGÚN CICLO FORMATIVO

CARRERA PSICOLOGÍA

HABILIDADES COGNITIVAS	CICLO INICIAL (1ER Y 2DO AÑO)	CICLO INTERMEDIO (3ER Y 4TO AÑO)	CICLO TERMINAL (5TO AÑO EN ADELANTE)
Nivel 1: memorístico. (definir, nombrar, identificar, enumerar, listar, seleccionar, distinguir, indicar).	40%	10%	-
Nivel 2: analítico. (clasificar, categorizar, diferenciar, calcular, comparar, aplicar, emplear, relacionar, examinar, organizar, argumentar, debatir, inferir, deducir, investigar, integrar, sintetizar, resumir, justificar, interpretar, defender)	50%	60%	30%
Nivel 3: transferencia. (construir, crear, diseñar, planificar, inventar, modificar, proponer, concluir, decidir, evaluar, criticar, resolver, solucionar, juzgar, sugerir, innovar, diagnosticar)	10%	30%	70%

CONSIDERACIONES DE LAS EVALUACIONES BASADAS EN DESEMPEÑO

1 PERTINENCIA



- Relación con el RA
- Coherencia entre lo que será evaluado y lo que se ha trabajado
- Relación entre la situación de evaluación, instrumento e indicadores.

2 FACTIBILIDAD



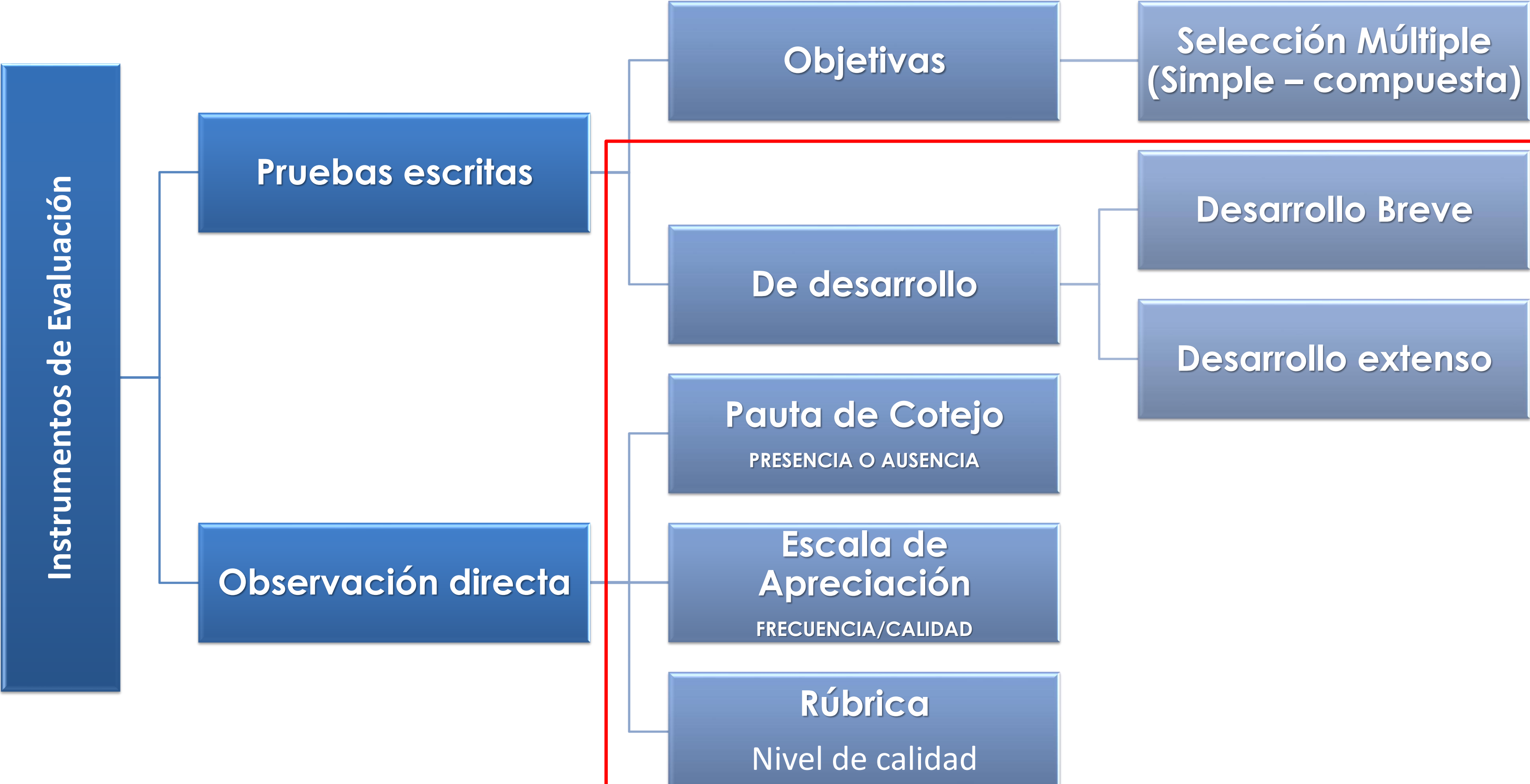
- Tiempo
- Recursos disponibles
- Espacios

3 INSTRUCCIONES



- Socialización
- Claridad y precisión de lo que se espera
- Etapas
- Relación con los RA

¿CÓMO EVALUAR?: TIPOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



DISEÑAMOS EN REVERSA: ¿QUÉ DEBE DEMOSTRAR EL ESTUDIANTE AL TÉRMINO DE LA ASIGNATURA/UNIDAD DE APRENDIZAJE?

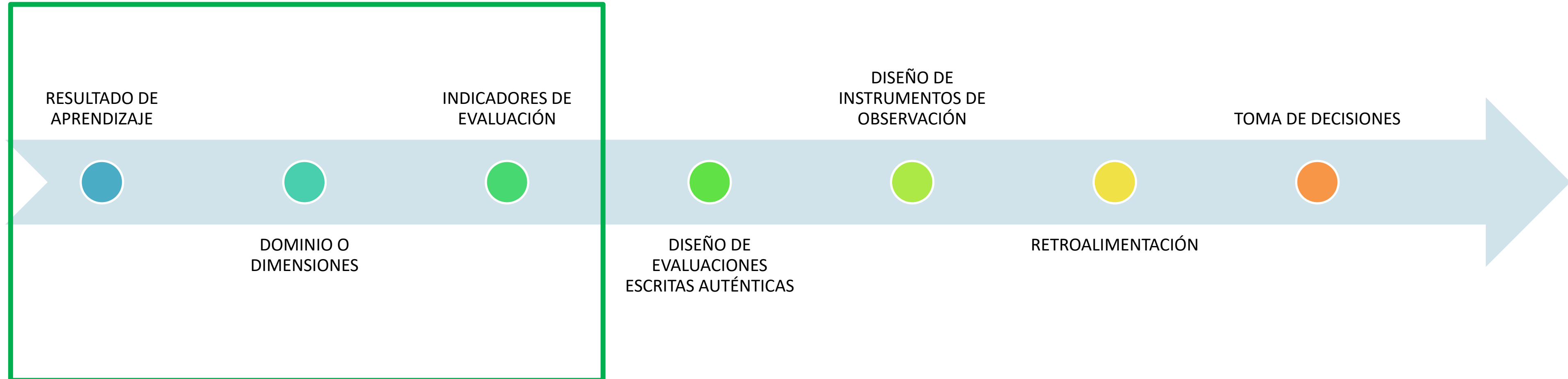


TABLA INTEGRADORA DE APRENDIZAJES Y DESEMPEÑOS

DISEÑAMOS EN REVERSA: PROGRAMA DE ASIGNATURA

1.	Unidad Académica	Psicología				
2.	Carrera	Psicología				
3.	Código	SOC211				
4.	Ubicación en la malla	3º semestre, 1º bimestre				
5.	Créditos	4				
6.	Tipo de asignatura	Obligatorio	x	Electivo		Optativo
7.	Duración	Bimestral	x	Semestral		Anual
8.	Módulos semanales	Clases Teóricas	4	Clases Prácticas		Ayudantía
9.	Horas académicas	Clases	32	Ayudantía		
10.	<u>Pre-requisito</u>	Sin prerrequisitos				

B. Aporte al Perfil de Egreso

Este es un curso disciplinar, a nivel de Bachillerato, que se dicta en el primer bimestre de segundo año de la carrera de Psicología. El curso permite a las y los estudiantes una aproximación a la teoría cognitiva, en dos grandes líneas: la ciencia y la psicoterapia cognitivas. Por un lado, el curso busca comprender la epistemología, conceptos, principios y procesos fundamentales del enfoque cognitivo contemporáneo, y por otro lado, profundizar en los modelos teóricos explicativos del funcionamiento cognitivo afectivo que surge desde la psicoterapia cognitiva.

El perfil de la y el estudiante UDD consideran el desarrollo de competencias genéricas en ocho ámbitos: Pensamiento Crítico, Responsabilidad Pública, Emprendimiento y Liderazgo, Visión Global, Comunicación, Innovación, Compromiso Ético y Transformación Digital. El presente curso se orienta al desarrollo de la competencia genérica (Bachillerato): **Pensamiento crítico**

El perfil del psicólogo y psicóloga está compuesto por competencias específicas que se organizan en siete dominios: Dominio Teórico, Integración Sistémica, Rigurosidad Científica, Diagnóstico, Intervención, Evaluación y Habilidades Socioemocionales. El presente curso se orienta a desarrollar la competencia específica del perfil en el ciclo de (Bachillerato): **Dominio Teórico**.

Competencias Genéricas	Resultados de Aprendizaje Generales
Pensamiento crítico Utilizar el conocimiento disciplinar y genérico disponible e integrarlo, de acuerdo a la necesidad de análisis y el contexto, siendo capaz de construir criterios para tomar decisiones con fundamento, que promuevan la investigación y la reflexión permanente.	A nivel de competencia genérica: - Explicar el surgimiento de cada línea de la psicología cognitiva, desde un análisis histórico y contextual en el que se desarrolla la psicología cognitiva. - Identificar las "crisis" epistemológicas que dan surgimiento a nuevas teorías cognitivas y su aporte a la psicología en general (sus posibles aplicaciones). - Identificar fortalezas y debilidades de cada una de las teorías cognitivas.
Competencias Específicas	
Dominio Teórico Comprender los fundamentos socio históricos, políticos, filosóficos y epistemológicos de los diversos enfoques de la psicología y disciplinas afines para la comprensión de problemáticas psicosociales.	A nivel de competencia específica: - Identificar la visión de ser humano, el método y el objeto de estudio de los modelos cognitivos. - Examinar la evolución de la Teoría Cognitiva, definiendo los conceptos principales de la Ciencia Cognitiva y sus fundamentos sociohistóricos. - Identificar diferentes técnicas usada dentro de la psicología cognitiva en diferentes situaciones y contextos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL PERFIL DE EGRESO	BACHILLERATO	LICENCIATURA	HABILITACIÓN PROFESIONAL
DOMINIO TEÓRICO	Comprender los fundamentos socio históricos, políticos, filosóficos y epistemológicos de los diversos enfoques de la psicología y disciplinas afines para la comprensión de problemáticas psicosociales.	Analizar críticamente las contribuciones conceptuales, teóricas y técnicas de las corrientes o enfoques de la psicología que permitan la comprensión sistémica y problematización de fenómenos y necesidades psicosociales de personas, grupos, organizaciones y comunidades, en distintos contextos de desempeño profesional	Formular marcos conceptuales, epistemológicos, teóricos y técnicos coherentes y pertinentes para abordar problemáticas y necesidades en contextos de desempeño profesional.
INTEGRACIÓN SISTÉMICA	Interpretar las distintas dimensiones de los fenómenos psicosociales, para la comprensión de dichos fenómenos en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional y social) del quehacer del/la psicólogo/a	Analizar las dimensiones biológicas, psicológicas y socioculturales de fenómenos psicosociales vinculados al quehacer del/la psicólogo/a, que permitan su comprensión en distintos niveles (individual, grupal, organizacional y social).	Evaluar, integrando las dimensiones biológicas, psicológicas y socioculturales, fenómenos psicosociales en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional y social) vinculados al quehacer del/la psicólogo/a
RIGUROSIDAD CIENTÍFICA	Comprender los supuestos filosóficos, epistemológicos y metodológicos del pensamiento científico para guiar la lectura científica y la problematización de fenómenos psicosociales vinculados al quehacer del/la psicólogo/a	Aplicar procesos de problematización, indagación y análisis de datos coherentes a nivel teórico, epistemológico y metodológico, para la comprensión sistémica de fenómenos psicosociales relacionados al quehacer del/la psicólogo/a.	Transferir la rigurosidad del pensamiento y el método científico en los distintos quehaceres del/la psicólogo/a (diagnóstico, diseño, intervención, evaluación e investigación) en distintos contextos de desempeño profesional.
DIAGNÓSTICO	Comprender el uso de distintas técnicas e instrumentos pertinentes para guiar la identificación de necesidades y recursos de personas, grupos u organizaciones vinculados al del quehacer del/la psicólogo/a.	Diseñar procesos de diagnóstico de fenómenos psicosociales empleando técnicas e instrumentos pertinentes que permitan la comprensión sistémica de dichos fenómenos relacionados al quehacer del/la psicólogo/a.	Implementar procesos de diagnóstico de fenómenos psicosociales pertinentes a las características del fenómeno y el contexto, para la comprensión sistémica de dichos fenómenos en cada área disciplinar de la psicología.
INTERVENCIÓN	Identificar estrategias de intervención en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional, social) para favorecer el desarrollo y bienestar de las personas y responder a los procesos diagnósticos en contextos de desempeño profesional.	Diseñar planes de intervención en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional, social) para abordar los objetivos diagnósticos y promover el bienestar psicosocial en contextos de desempeño profesional.	Implementar intervenciones pertinentes y contextualizadas (diseño e implementación) para abordar fenómenos psicosociales y promover el bienestar de personas, grupos u organizaciones en contextos de desempeño profesional.
EVALUACIÓN	Identificar métodos, técnicas y datos relevantes para la evaluación de intervenciones psicosociales desarrolladas en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional, social) para favorecer la comprensión de los resultados y efectos de dichas intervenciones en el desarrollo y bienestar de las personas en contextos de desempeño profesional.	Planificar estrategias de evaluación y análisis de información de intervenciones psicosociales en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional, social) para comprender los resultados y efectos de dichas intervenciones en el desarrollo y bienestar de las personas en contextos de desempeño profesional.	Implementar procesos de evaluación de intervenciones psicosociales pertinentes y contextualizados para identificar los resultados y efectos en la promoción del bienestar de personas, grupos u organizaciones en contextos de desempeño profesional.
HABILIDADES SOCIOEMOCIONAL	Comprender y expresar de manera asertiva las emocionales personales y detectar las necesidades de otros en los contextos interpersonales y profesionales para establecer relaciones empáticas y constructivas	Aplicar herramientas y técnicas de regulación emocional, autocuidado autoevaluación y comunicación en distintos contextos de ejercicio profesional para resolver conflictos y establecer relaciones empáticas y constructivas	Transferir habilidades de autoevaluación, regulación emocional, autocuidado y comunicación en distintos contextos de ejercicio profesional para resolver conflictos, establecer relaciones empáticas y constructivas, y retroalimentar la práctica profesional

¿QUÉ APRENDIZAJES DEMOSTRARÁ EL ESTUDIANTE?

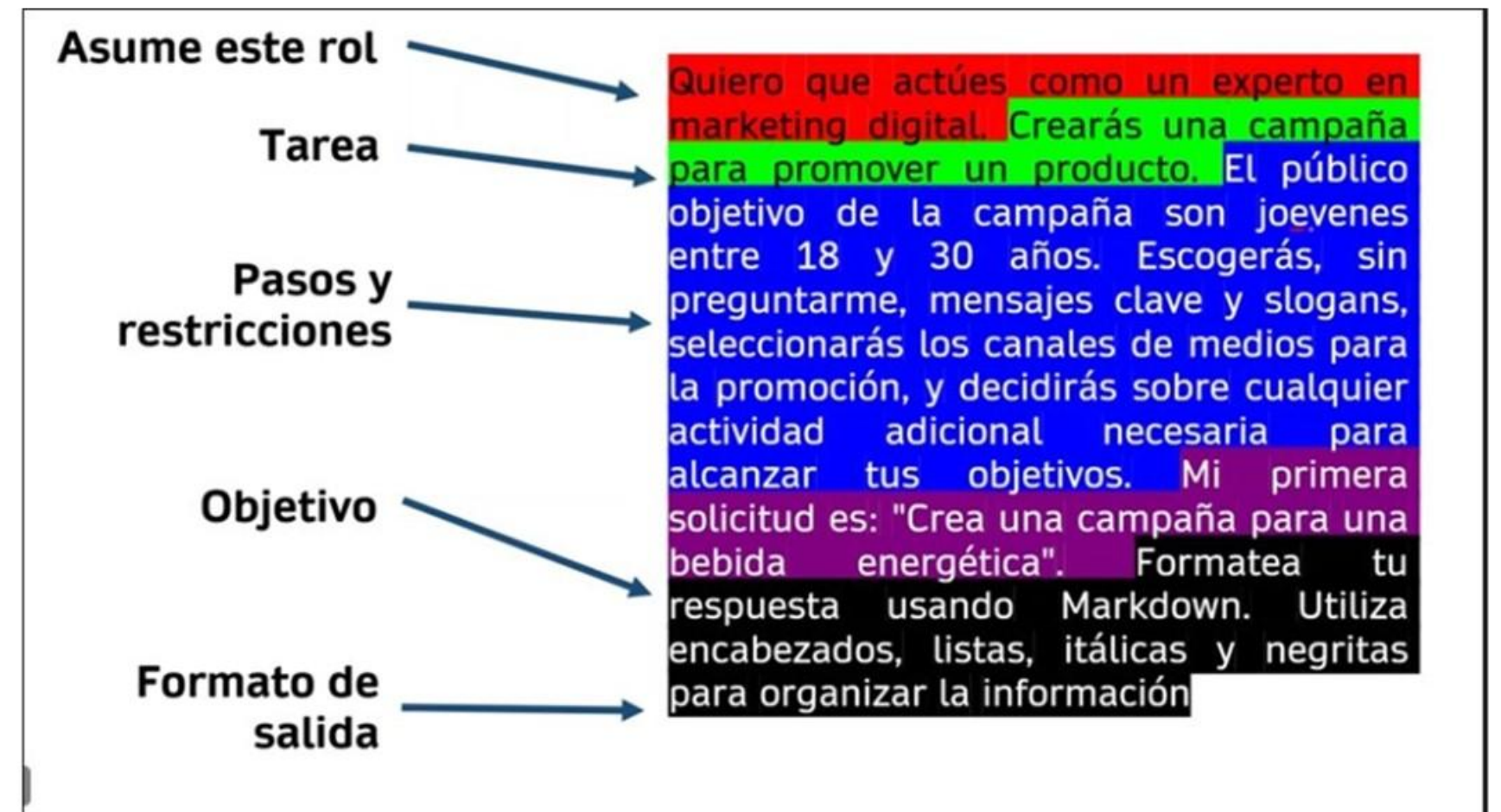
TABLA DE APRENDIZAJES Y DESEMPEÑOS

Actividad N°1.

Ejemplo de Prompt: Eres profesor de la asignatura xxxx de la carrera de xxxx en la UDD. Elabora una tabla llamada Aprendizajes y desempeños para evaluar mi asignatura. Utiliza la siguiente información del programa de asignatura para redactarlos (introducir apartado B, los RA Generales que desarrolla la asignatura y/o unidades a evaluar y la progresión por ciclo formativo) Arma una tabla de 4 columnas. La primera columna llámala Competencia, la segunda dimensión, la tercera indicadores y la cuarta habilidad. Comenzarás por elaborar al menos 3 indicadores. Cada indicador debes redactarlo considerando una acción un contenido y una condición y los ubicas en la columna llamada indicadores, luego, al conjunto de ellos, pondrás un nombre o título y lo ubicarás en la columna dimensión, finalmente cada dimensión la asociarás a las competencias que desarrolla la asignatura que son: (poner nombre de la(s) competencias a evaluar) Finalmente en la columna habilidad asociarás los indicadores a los siguientes niveles, indicando que habilidad se está desarrollando según el indicador. Utiliza para ello la siguiente información: (copiar y pegar texto del cuadro de habilidades de pensamiento diapositiva 4)

Estructura de un PROMPT

[New chat \(openai.com\)](https://chat.openai.com)

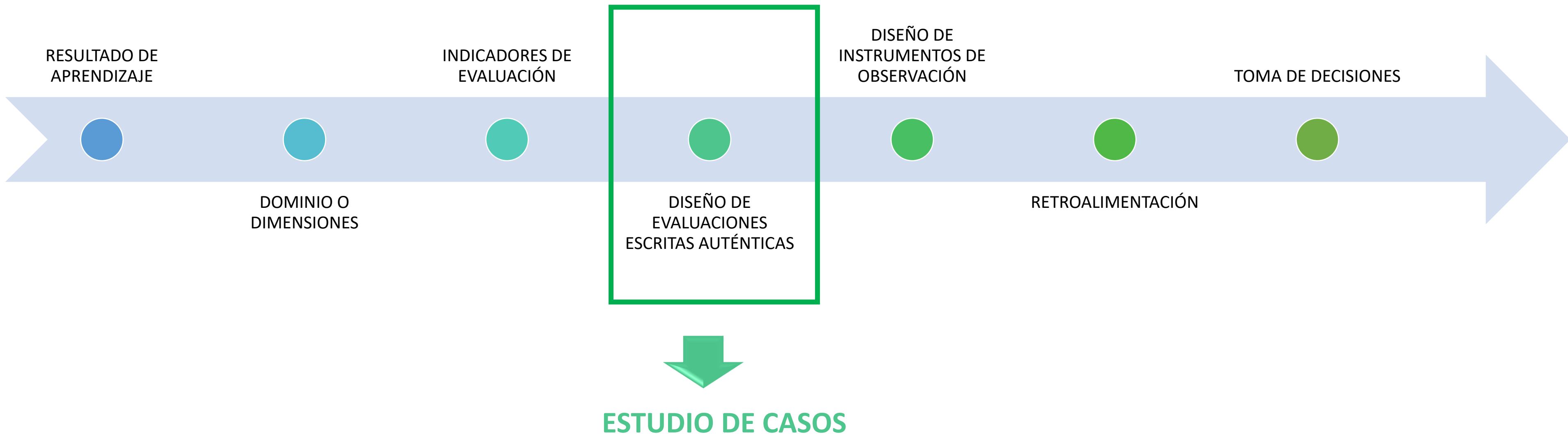


Resultado con ChatGPT 4o

Analizo información, solicito más especificación, valido tabla final

Competencia	Dimensión	Indicadores	Habilidad
Dominio teórico	Fundamentos de la Psicología Cognitiva	Definir el surgimiento de las teorías cognitivas en un contexto sociohistórico.	Habilidad para recordar y evidenciar la comprensión (Nivel 1: Definir)
Dominio teórico	Fundamentos de la Psicología Cognitiva	Describir las principales epistemologías y procesos del enfoque cognitivo clásico.	Habilidad para recordar y evidenciar la comprensión (Nivel 1: Describir)
Dominio teórico	Teorías Cognitivas y Aplicaciones	Explicar cómo las crisis epistemológicas dieron lugar a nuevas teorías cognitivas, relacionando sus aplicaciones en diferentes áreas de la psicología.	Habilidad para recordar y evidenciar la comprensión (Nivel 1: Explicar)
Dominio teórico	Análisis de Teorías Cognitivas	Comparar las fortalezas y debilidades de diferentes teorías cognitivas en función de su aplicabilidad en contextos organizacionales, sociales y terapéuticos.	Habilidad para evidenciar el análisis (Nivel 2: Comparar)
Dominio teórico	Análisis de Teorías Cognitivas	Inferir cómo los conceptos de la teoría cognitiva han evolucionado para abordar problemáticas psicosociales actuales.	Habilidad para evidenciar el análisis (Nivel 2: Inferir)
Dominio teórico	Aplicación en Psicología Cognitiva	Evaluar la efectividad de las técnicas cognitivas en la resolución de problemas dentro de la psicoterapia y la psicología organizacional.	Habilidad cognitiva para evidenciar la aplicación (Nivel 3: Evaluar)
Dominio teórico	Aplicación en Psicología Cognitiva	Proponer soluciones basadas en teorías cognitivas para abordar problemáticas en distintos contextos, como el educacional o el organizacional.	Habilidad cognitiva para evidenciar la aplicación (Nivel 3: Proponer)

RUTA DE APRENDIZAJE



Resultado con ChatGPT 4o

Analizo información - Ajusto - Valido o solicito más especificación

Caso: Evaluación de un Programa Cognitivo en una Organización

Una empresa multinacional de tecnología ha identificado problemas de rendimiento en su equipo de desarrollo de software. Los empleados han manifestado dificultades para resolver problemas complejos, gestionar el estrés y trabajar en equipo, lo que ha afectado la productividad. El área de Recursos Humanos decide contratar a un equipo de psicólogos especializados en teorías cognitivas para aplicar un programa que pueda mejorar el desempeño del equipo.

El programa está basado en técnicas cognitivas, como la reestructuración cognitiva, técnicas de resolución de problemas y el entrenamiento en atención plena. Se espera que, a través de estas intervenciones, los empleados aprendan a manejar el estrés, mejorar su capacidad de resolución de problemas y tomar decisiones más efectivas bajo presión.

El rol del equipo de psicólogos es analizar las fortalezas y debilidades del programa cognitivo, identificar posibles mejoras y evaluar cómo las diferentes teorías cognitivas han influido en el diseño de las intervenciones. Además, deben evaluar la aplicabilidad del enfoque cognitivo en un entorno organizacional y hacer sugerencias basadas en las teorías para optimizar el desempeño de los empleados.

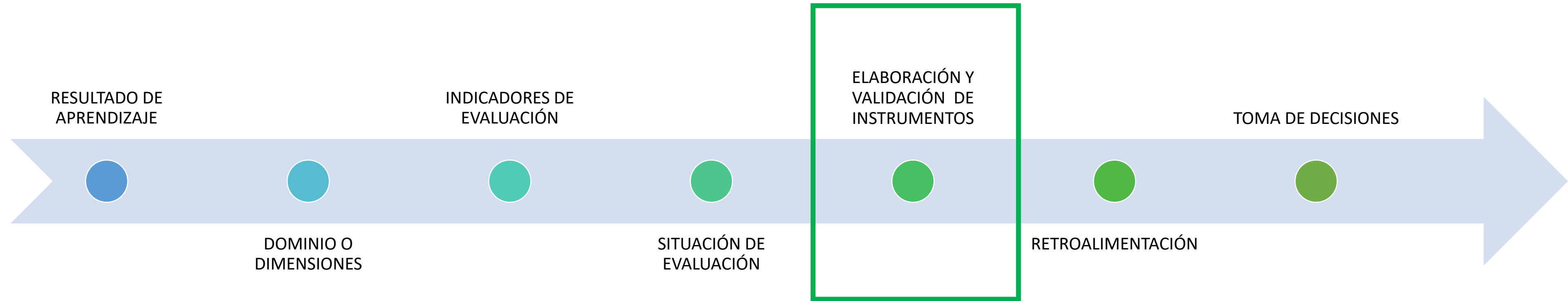
Preguntas de Desarrollo Breve:

1. Define qué es la reestructuración cognitiva y cómo puede ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento.
2. Describe el contexto histórico y epistemológico en el que surgió la teoría cognitiva utilizada en el programa.
3. Explica cómo las técnicas cognitivas aplicadas en el programa pueden influir en la toma de decisiones bajo presión.
4. Identifica las principales fortalezas de la teoría cognitiva aplicada en el contexto organizacional del caso.
5. Explica cómo la evolución de las teorías cognitivas ha permitido abordar problemas actuales en la psicología organizacional.

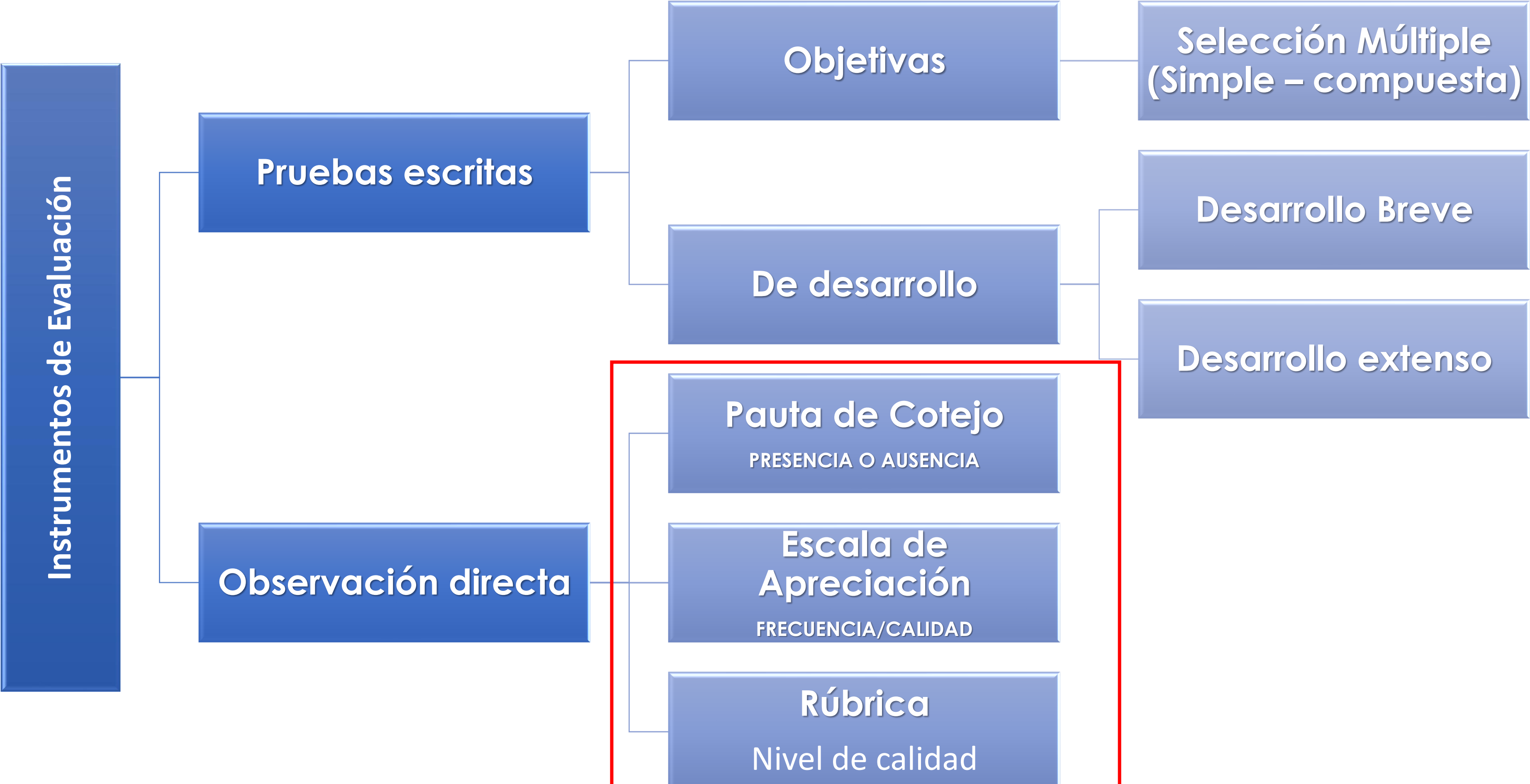
Preguntas de Desarrollo Extenso:

1. Compara las fortalezas y debilidades de diferentes teorías cognitivas aplicadas en el contexto del caso y su efectividad para mejorar el desempeño en equipos de trabajo.
2. Evalúa cómo las crisis epistemológicas dieron lugar al desarrollo de las teorías cognitivas que se aplican en el programa, vinculándolas con las necesidades organizacionales actuales.
3. Proponer modificaciones al programa utilizando otra teoría cognitiva, explicando las razones detrás de tu elección y cómo estas podrían mejorar los resultados.
4. Analiza cómo las técnicas utilizadas en el programa pueden aplicarse en otros contextos de la psicología, como el educacional o la psicoterapia, y compara su efectividad.
5. Identifica cómo la comprensión del funcionamiento cognitivo en la resolución de problemas puede influir en la forma en que los psicólogos diseñan intervenciones para mejorar el rendimiento en situaciones de alta presión.

RUTA DE APRENDIZAJE



¿CÓMO EVALUAR?: TIPOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



CRITERIO	RÚBRICA ANALÍTICA	ESCALA DE VALORACIÓN	PAUTA DE COTEJO
PROPÓSITO	Evaluar el desempeño en diferentes dimensiones y criterios específicos.	Medir el grado de logro en una competencia o habilidad, asignando una puntuación en una escala graduada.	Verificar si los criterios o aspectos específicos están presentes o ausentes en el desempeño
NIVEL DE DETALLE	Detalla aspectos cualitativos y cuantitativos del desempeño, separados por dimensiones y niveles de logro.	Proporciona una escala que gradúa el nivel de desempeño (por ejemplo, de 1 a 5).	Enfocado en la presencia o ausencia de características o criterios específicos.
GRADO DE SUBJETIVIDAD	Menor grado de subjetividad, ya que desglosa el desempeño en dimensiones específicas que facilitan la evaluación objetiva.	Los niveles de logro son graduados numéricamente o cualitativamente, sin describir el desempeño de manera detallada.	No contempla niveles de logro, solo verifica la presencia o ausencia de un ítem.
APLICACIÓN	Ideal para evaluar tareas complejas con múltiples dimensiones (por ejemplo, proyectos, ensayos, presentaciones).	Adecuada para evaluar el desempeño en una actividad o competencia donde se necesita medir grados de logro.	Útil para evaluar actividades con criterios claros y precisos, que requieren verificar cumplimiento.
FLEXIBILIDAD	Muy flexible, permite evaluar diferentes aspectos de manera individualizada.	Menos flexible que la rúbrica analítica, pero aún permite capturar variaciones en el desempeño.	Limitada en cuanto a flexibilidad; solo señala si algo está presente o ausente

SITUACIÓN DE EVALUACIÓN

Actividad N°2. [New chat \(openai.com\)](https://chat.openai.com)

•Ejemplo de Prompt: Utiliza la tabla elaborada y construye un caso o situación que permita evidenciar el logro de los indicadores. El caso o situación, debe contener las siguientes restricciones: **estar alineado con las habilidades de pensamiento, ser simulado o real de la profesión, caracterizar una situación donde el conocimiento se pueda aplicar de manera analítica/procedimental y plantear un problema o necesidad.** Al finalizar el caso o situación **elabora 5 preguntas de desarrollo breve y 5 desarrollo extenso.** Las preguntas deben estar alineadas con las competencias, indicadores y las habilidades de pensamiento a evidenciar.

AUTENTICIDAD EN LA EVALUACIÓN



Realismo al vincular el conocimiento con la vida cotidiana y laboral.



Contextualización al caracterizar una situación donde el conocimiento se pueda aplicar de manera analítica/procedimental



Problematización en la medida en que lo aprendido puede resolver un problema o una necesidad

PROPUESTA FORMATO UDD

FECHA	
SITUACIÓN DE EVALUACIÓN	
NOMBRE DOCENTE A CARGO	
NOMBRE ESTUDIANTE EVALUADOS	

NOMBRE DEL NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Logrado/de acuerdo	3	Desempeño esperado, demostrando una comprensión y aplicación ajustada de los conocimientos y habilidades indicados.
Medianamente logrado	2	Desempeño básico, mostrando una comprensión general de las tareas y cumpliendo con los requisitos mínimos.
Por lograr/en desacuerdo	1	Desempeño inicial, con habilidades y conocimientos básicos. El estudiante necesita orientación en la mayoría de las tareas.
Ausencia	0	El desempeño no se observa/no entrega/no asiste

COMPETENCIA	CRITERIO/ DIMENSIÓN	MUY BIEN/LOGRADO	BIEN/ MEDIANAMENTE LOGRADO	INSUFICIENTE/ EN PROCESO	AUSENCIA DESEMPEÑO
	PONDERACIÓN	3	2	1	0
		DESCRIPTOR	DESCRIPTOR	DESCRIPTOR	DESCRIPTOR



DESEMPEÑO OPTIMO



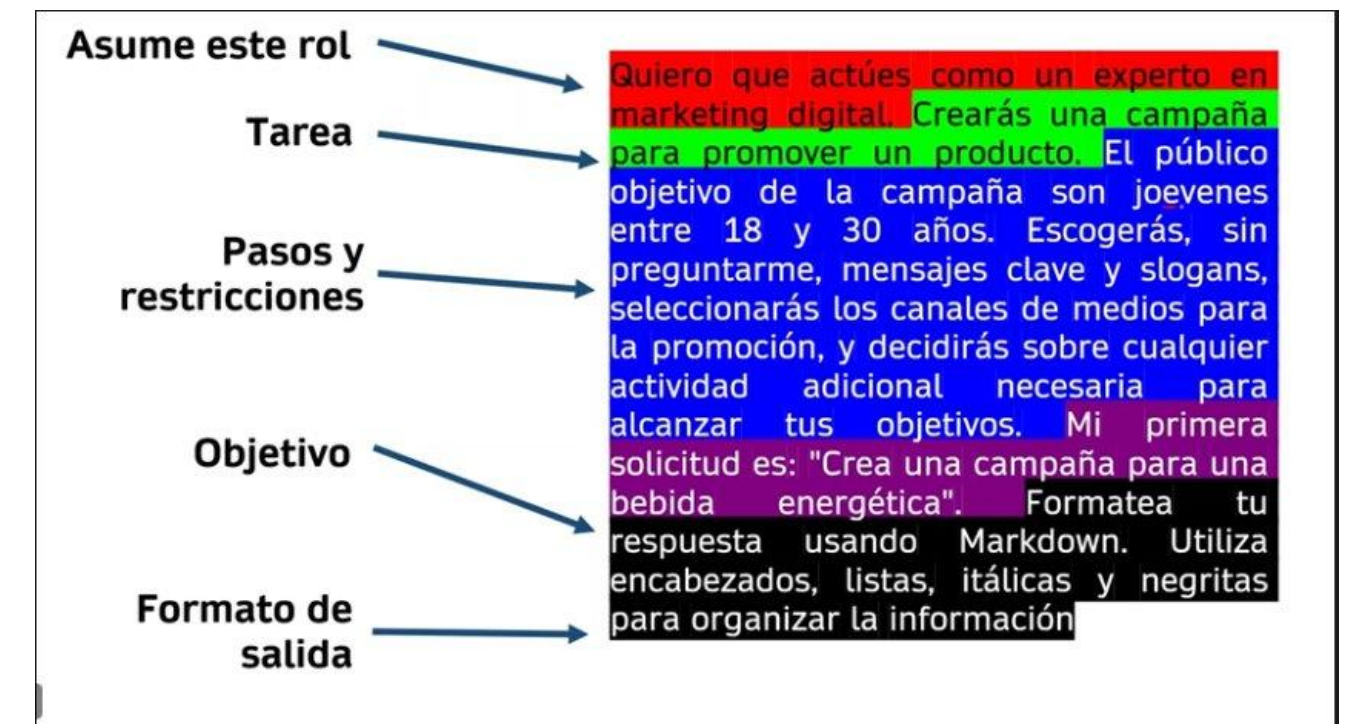
DESEMPEÑO DEFICIENTE

Elaboro descriptores de la rúbrica con ChatGPT

Actividad N°3.

Ejemplo de Prompt: **Elabora una** analítica con 4 niveles de logro para evaluar las preguntas de la situación o caso. **(poner las preguntas ajustadas)** La rúbrica debe tener 7 columnas, la primera llamada competencia, la segunda dimensión o criterios a evaluar, y las 4 siguientes son los niveles numerados del 4 al 0. Los niveles del 4 al 0 se llamarán **xxxxxxx** respectivamente. Para elaborar los descriptores utiliza la siguiente información: **(copiar la información de la tabla sobre las que se elaboró la situación y las preguntas: competencia, habilidad, indicadores)** En la redacción de los descriptores **Evita** lenguaje en negativo, ambigüedad o descripciones vagas, subjetividad, criterios redundantes, lenguaje técnico complejo y que del desempeño esperado 4, se progrese de modo decreciente hasta el 1. El descriptor para el 0 será siempre no presenta/no asiste/no es posible de observar.

[New chat \(openai.com\)](https://openai.com)

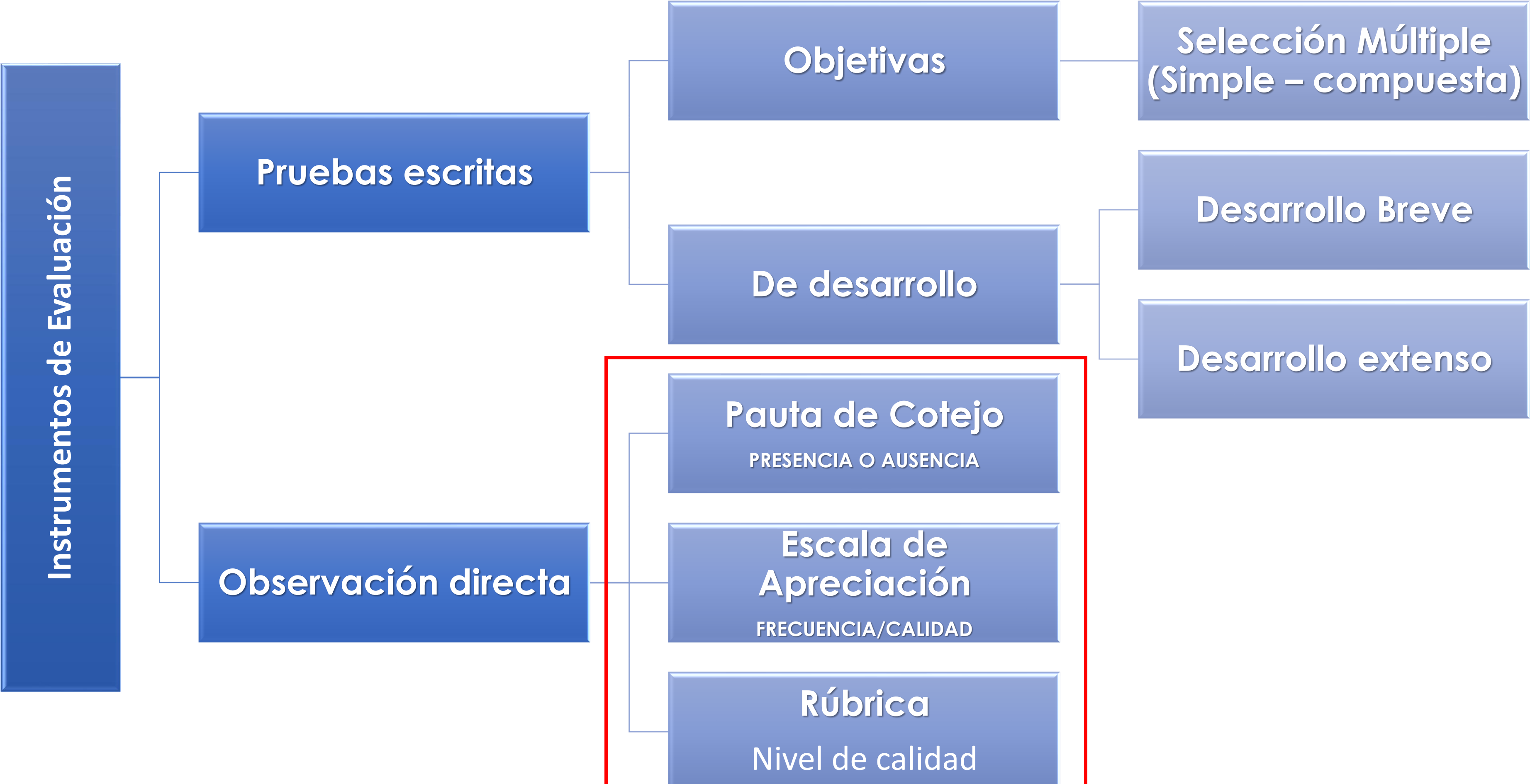


Resultado con ChatGPT 4o

Analizo información, solicito más especificación, valido Rúbrica.

COMPETENCIA	DIMENSIÓN	LOGRADO 4	MEDIANEMENTE LOGRADO 3	INSUFICIENTE 2	POR LOGRAR 1	AUSENCIA DESEMPEÑO 0
Dominio teórico	Comparar fortalezas y debilidades	Compara de manera clara y precisa las fortalezas y debilidades de diferentes teorías cognitivas.	Realiza una comparación con detalles limitados sobre las fortalezas y debilidades de las teorías.	Muestra dificultades al comparar las teorías, limitándose a mencionar características generales.	Menciona algunas características generales de las teorías sin profundizar en fortalezas y debilidades.	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE OBSERVAR
Dominio teórico	Análisis histórico y epistemológico	Relaciona de manera clara y precisa el contexto histórico y epistemológico de las teorías cognitivas.	Muestra una relación básica entre el contexto histórico y epistemológico, sin profundidad en el análisis.	Identifica el contexto histórico de manera limitada y superficial.	Hace una referencia general al contexto histórico sin profundizar en los aspectos epistemológicos.	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE OBSERVAR
DOMINIO TEÓRICO	Proponer mejoras basadas en teorías	Propone mejoras bien fundamentadas basadas en una teoría cognitiva, ajustadas al contexto organizacional.	Propone mejoras, pero con fundamentos limitados o sin un ajuste completo al contexto organizacional.	Propone mejoras sin bases teóricas sólidas o con poca relación al contexto organizacional.	Formula sugerencias generales sin un vínculo claro con el contexto organizacional o las teorías cognitivas.	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE OBSERVAR
Dominio teórico	Definir conceptos clave	Explica claramente el concepto de reestructuración cognitiva y su impacto en el rendimiento laboral.	Define el concepto de manera general, pero no profundiza en su impacto en el contexto laboral.	Define el concepto con confusión y sin aplicar a un contexto práctico.	Presenta una descripción general del concepto sin conexión con el contexto práctico.	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE OBSERVAR
Dominio teórico	Aplicación de teorías cognitivas	Aplica correctamente las teorías cognitivas a distintos contextos, proponiendo soluciones relevantes.	Aplica de manera general las teorías cognitivas, pero las propuestas de solución son limitadas o vagas.	Aplica las teorías con dificultades y las soluciones propuestas no son aplicables al contexto descrito.	Hace una aplicación básica de las teorías cognitivas sin generar propuestas relevantes para el contexto.	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE OBSERVAR
Análisis de Teorías Cognitivas	Evaluar la efectividad de las técnicas	Evalúa de manera precisa y detallada la efectividad de las técnicas cognitivas en el contexto	Evalúa la efectividad de las técnicas con información parcial o general	Muestra dificultades para evaluar la efectividad de las técnicas cognitivas	Presenta una evaluación general sin profundizar en los aspectos específicos de las técnicas	NO PRESENTA/NO ASISTE/NO ES POSIBLE

¿CÓMO EVALUAR?: TIPOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



ESCALA DE APRECIACIÓN O VALORACIÓN

NOMBRE DEL NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Logrado/de acuerdo	5	Cumple en su totalidad con lo descrito en el indicador.
Medianamente logrado	3	Cumple con lo descrito con algunas dificultades poco significativas
Insuficiente	1	Se aleja de lo esperado y/o con errores significativos
Ausencia desempeño	0	no se observa/no entrega/no asiste

COMPETENCIA(S)	INDICADORES O ASPECTOS A EVALUAR	5	3	1	0
DOMINIO TEÓRICO	Compara de manera clara y precisa las fortalezas y debilidades de diferentes teorías cognitivas.	x			
	Relaciona de manera clara y precisa el contexto histórico y epistemológico de las teorías cognitivas	x			
	Propone mejoras bien fundamentadas basadas en una teoría cognitiva, ajustadas al contexto organizacional.	x			
	Explica claramente el concepto de reestructuración cognitiva y su impacto en el rendimiento laboral.	x			
	Aplica correctamente las teorías cognitivas a distintos contextos, proponiendo soluciones relevantes.	x			
	Evalúa de manera precisa y detallada la efectividad de las técnicas cognitivas en el contexto organizacional.	x			
Puntaje total		30			
Puntaje obtenido		30			
Nota		7.0			
OBSERVACIONES					

PAUTA DE COTEJO

NOMBRE DEL NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Logrado/de acuerdo	1	El desempeño cumple en su totalidad con lo esperado.
Ausencia	0	El desempeño no se observa/no entrega/no asiste

COMPETENCIAS / RA	INDICADORES O ASPECTOS A EVALUAR	1	0
REDACCIÓN DE INDICADORES	Redacta indicadores observables, medibles y cuantificables a partir de la información del programa y CE del ciclo formativo.	x	
TABLA DE ESPECIFICACIONES	Construye tabla de especificaciones para la unidad N°1, coherente con los indicadores elaborados	x	
CONTEXTO	Cumplen con todos los aspectos establecidos en la lista de auto chequeo	x	
PREGUNTA	Cumplen con todos los aspectos establecidos en la lista de auto chequeo	x	
ALTERNATIVAS	Cumplen con todos los aspectos establecidos en la lista de auto chequeo	x	
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	Presenta el instrumento de observación según formato establecido.	x	
CONCLUSIONES	Argumenta sus conclusiones siendo factible de observar la transferencia de lo aprendido.	x	
Puntaje total		35	
Puntaje obtenido		35	
Nota		7.0	
OBSERVACIONES			

RESULTADO DE
APRENDIZAJE

INDICADORES DE
EVALUACIÓN

ELABORACIÓN Y
VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS

TOMA DE DECISIONES

DOMINIO O
DIMENSIONES

SITUACIÓN DE
EVALUACIÓN

RETROALIMENTACIÓN

E.2

E.3

[illegible]

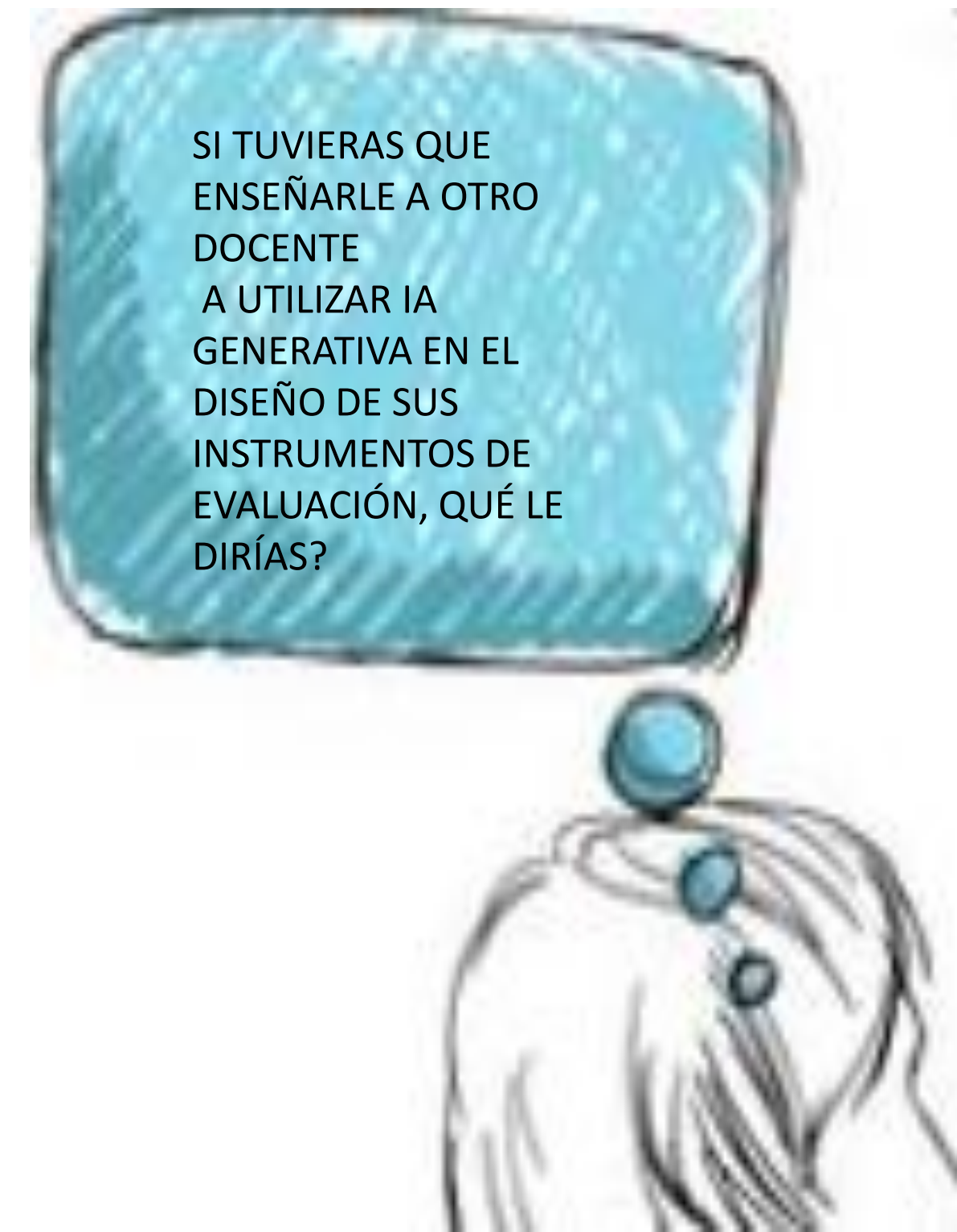
CONCLUSIONES FINALES



Explique los beneficios para
el rol docente de utilizar IA
Generativa en el diseño de
instrumentos de Evaluación



¿QUÉ NO SABÍA Y AHORA
SE?



SI TUVIERAS QUE
ENSEÑARLE A OTRO
DOCENTE
A UTILIZAR IA
GENERATIVA EN EL
DISEÑO DE SUS
INSTRUMENTOS DE
EVALUACIÓN, QUÉ LE
DIRÍAS?



Centro de Innovación Docente
Universidad del Desarrollo

DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO CON IA

PAULA RICKENBERG DÍAZ.

Mg. Docencia Aplicada a la Educación Superior.

Coordinadora Gestión Curricular y Formación Docente, CID.

prickenberg@udd.cl