

Rúbrica Analítica de Desempeño para Tribunal en Vivo - Negociación y Autorregulación Emocional

Rúbrica Analítica | Ciencias Sociales y Humanas | Psicología | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica evalúa el desempeño de estudiantes universitarios en la resolución en vivo de un caso real, enfocándose en cuatro objetivos clave: Sintaxis Asertiva Conductual, Escucha Activa y Empatía, Regulación Emocional y Postura, y Estrategia de Negociación basada en el Modelo Harvard. Cada criterio se evalúa individualmente en cinco niveles para proporcionar un diagnóstico detallado de fortalezas y áreas de mejora.

Rúbrica

Rúbrica Analítica de Desempeño para Tribunal en Vivo - Negociación y Autorregulación Emocional

Esta rúbrica evalúa el desempeño de estudiantes universitarios en la resolución en vivo de un caso real, enfocándose en cuatro objetivos clave: Sintaxis Asertiva Conductual, Escucha Activa y Empatía, Regulación Emocional y Postura, y Estrategia de Negociación basada en el Modelo Harvard. Cada criterio se evalúa individualmente en cinco niveles para proporcionar un diagnóstico detallado de fortalezas y áreas de mejora.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Sintaxis Asertiva Conductual Claridad y precisión en la expresión verbal, uso adecuado de afirmaciones y negaciones, comunicación directa sin agresividad ni pasividad.	Comunica ideas con total claridad y asertividad, utilizando un lenguaje preciso y conductas verbales que fomentan el respeto mutuo.	Expresa ideas de manera clara y asertiva con mínimas imprecisiones o dudas, manteniendo actitud respetuosa.	Comunica sus ideas de forma comprensible, aunque con algunos momentos de ambigüedad o falta de firmeza en la asertividad.	Se expresa con dificultad, presenta conductas pasivas o agresivas ocasionales que afectan la claridad del mensaje.	Comunica de manera confusa o inapropiada, con conductas verbales agresivas o pasivas que dificultan la comprensión.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Escucha Activa y Empatía Capacidad para escuchar atentamente, interpretar emociones y perspectivas, y responder con comprensión genuina.	Demuestra escucha atenta y empatía plena, reflejando comprensión profunda de las emociones y posiciones del interlocutor.	Escucha activamente y muestra empatía consistente, interpretando correctamente la mayoría de las emociones y perspectivas.	Escucha de forma adecuada, aunque con algunas dificultades para captar o responder a señales emocionales relevantes.	Escucha limitada, con poca demostración de empatía y dificultad para comprender el punto de vista del otro.	No demuestra escucha activa ni empatía, ignorando o invalidando las emociones y perspectivas del interlocutor.
Regulación Emocional y Postura Control de emociones propias durante la negociación, manteniendo una postura corporal coherente y profesional.	Gestiona sus emociones con excelencia, manteniendo postura calmada, abierta y segura en todo momento.	Controla sus emociones adecuadamente y mantiene postura corporal consistente con la situación en la mayoría del tiempo.	Regula sus emociones en gran parte, aunque muestra signos ocasionales de tensión o incomodidad; postura generalmente adecuada.	Presenta dificultades para controlar emociones y postura, evidenciando nerviosismo o defensividad en varias ocasiones.	No regula sus emociones, mostrando conductas de estrés, agresividad o retraimiento; postura inapropiada o incoherente.
Estrategia de Negociación (Modelo Harvard) Aplicación efectiva de los principios del modelo: separar personas del problema, centrarse en intereses, generar opciones y usar criterios objetivos.	Aplica todos los principios del Modelo Harvard de forma integrada y creativa, logrando soluciones colaborativas óptimas.	Utiliza correctamente la mayoría de los principios, logrando acuerdos efectivos y bien fundamentados.	Aplica algunos principios clave, aunque con limitaciones en profundidad o coherencia estratégica.	Emplea la estrategia de forma superficial, con poca coherencia en la separación de personas y problemas o en la generación de opciones.	No evidencia aplicación del modelo, centrando la negociación en posiciones rígidas o emocionales sin criterios objetivos.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Claridad en la Argumentación Capacidad para presentar argumentos lógicos, estructurados y coherentes que respaldan sus propuestas.	Presenta argumentos sólidos, lógicos y claramente estructurados que fortalecen sus posiciones.	Argumenta de manera clara y lógica, con pequeños detalles mejorables en la estructura o profundidad.	Argumenta con lógica aceptable, aunque con fallas en la organización o en la fuerza de sus razones.	Sus argumentos carecen de claridad o coherencia en varias partes, dificultando la comprensión.	No presenta argumentos coherentes ni estructurados, afectando la persuasión y comprensión.
Capacidad de Adaptación y Flexibilidad Habilidad para ajustar su enfoque ante nueva información o cambios en la dinámica negociadora.	Se adapta con rapidez y flexibilidad, integrando nueva información para mejorar resultados.	Muestra buena capacidad de adaptación con algunos ajustes efectivos durante la negociación.	Se adapta de forma limitada, con dificultad para modificar posturas o estrategias.	Presenta resistencia o lentitud para adaptarse a cambios, afectando el proceso.	No demuestra flexibilidad ni capacidad de adaptación, manteniéndose rígido en sus posiciones.
Manejo del Tiempo y Turnos de Intervención Uso eficiente del tiempo asignado y respeto por los turnos de palabra durante la negociación.	Gestiona el tiempo de manera óptima y respeta rigurosamente los turnos, facilitando un diálogo fluido.	Usa bien el tiempo y respeta la mayoría de los turnos, con mínimas interrupciones o desajustes.	Gestiona el tiempo de forma aceptable, aunque con algunas interrupciones o uso inadecuado del mismo.	Presenta dificultades para manejar el tiempo y los turnos, generando interrupciones o pérdidas de ritmo.	No controla el tiempo ni respeta los turnos, afectando gravemente la dinámica del tribunal.