

Rúbrica Analítica para Evaluar "El Liderazgo como Herramienta Estratégica para el Desarrollo Social y Organizacional"

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Administración | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar las competencias de liderazgo en estudiantes universitarios, enfocándose en la alineación estratégica, innovación y adaptabilidad, gestión del talento, desarrollo continuo y la integración de principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Cada criterio es evaluado en cuatro niveles para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar "El Liderazgo como Herramienta Estratégica para el Desarrollo Social y Organizacional"

Esta rúbrica está diseñada para evaluar las competencias de liderazgo en estudiantes universitarios, enfocándose en la alineación estratégica, innovación y adaptabilidad, gestión del talento, desarrollo continuo y la integración de principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Cada criterio es evaluado en cuatro niveles para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Criterios	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
Alineación Estratégica Capacidad para integrar la visión y objetivos organizacionales en la toma de decisiones y acciones de liderazgo.	Demuestra una integración clara, coherente y constante de la visión y objetivos organizacionales en todas sus decisiones y acciones.	Integra la visión y objetivos en la mayoría de sus decisiones y acciones, con pequeñas inconsistencias.	Aplica la visión y objetivos organizacionales de forma limitada o en situaciones específicas, con falta de coherencia general.	No evidencia alineación entre sus decisiones y la visión u objetivos organizacionales.

Criterios	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
Innovación y Adaptabilidad Habilidad para promover y aplicar nuevas ideas y adaptarse a cambios en entornos sociales y organizacionales.	Propone soluciones innovadoras y adapta estrategias de manera proactiva frente a cambios complejos.	Acepta y aplica nuevas ideas, adaptándose adecuadamente a la mayoría de los cambios.	Muestra resistencia o adaptación limitada ante cambios, con pocas propuestas innovadoras.	No demuestra capacidad de innovación ni adaptación ante cambios organizacionales o sociales.
Gestión del Talento Eficiencia en identificar, desarrollar y motivar el potencial de los miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes.	Gestiona el talento fomentando el desarrollo individual y colectivo, motivando con estrategias efectivas y personalizadas.	Reconoce y apoya el desarrollo del talento, motivando al equipo con estrategias adecuadas.	Gestiona el talento de manera básica, con escaso desarrollo o motivación del equipo.	Ignora el desarrollo del talento y no motiva a los miembros del equipo.
Desarrollo Continuo Compromiso con el aprendizaje permanente y la mejora continua en el ámbito personal y profesional.	Busca activamente nuevas oportunidades de aprendizaje y aplica mejoras continuas en su liderazgo.	Participa en actividades de desarrollo y aplica mejoras cuando es necesario.	Demuestra interés limitado en el aprendizaje y pocas acciones de mejora continua.	No muestra interés ni compromiso con el desarrollo personal o profesional.
Comunicación Efectiva Capacidad para transmitir ideas con claridad, escuchar activamente y fomentar el diálogo constructivo.	Comunica con claridad, escucha activamente y promueve un diálogo abierto y respetuoso en todo momento.	Comunica adecuadamente y escucha con atención, fomentando el diálogo en la mayoría de las situaciones.	Comunicación limitada y escucha superficial, con poco fomento del diálogo.	No comunica claramente ni escucha, dificultando la interacción y el entendimiento.

Criterios	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) Aplicación activa de principios de DEI para crear ambientes justos, respetuosos y representativos.	Integra consistentemente prácticas inclusivas, promueve la equidad y valora la diversidad en sus acciones de liderazgo.	Aplica prácticas inclusivas y promueve la equidad en la mayoría de sus acciones.	Reconoce la importancia de DEI pero su aplicación es limitada o inconsistente.	No considera ni aplica principios de diversidad, equidad e inclusión.
Resolución de Conflictos Habilidad para identificar, mediar y resolver conflictos de manera constructiva y colaborativa.	Gestiona conflictos con eficacia, promoviendo soluciones colaborativas y manteniendo relaciones positivas.	Aborda conflictos y busca soluciones aceptables, manteniendo un ambiente funcional.	Resuelve conflictos de manera reactiva o parcial, con resultados limitados.	Evita o maneja mal los conflictos, generando tensiones o problemas mayores.