

Rúbrica Analítica para Evaluación de Liderazgo Personal y Profesional en Ética y Psicología

Rúbrica Analítica | Ciencias Sociales y Humanas | Psicología | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica evalúa la capacidad del estudiante para articular recursos y potencialidades en un equipo, promoviendo un trabajo comprometido, colaborativo, creativo, ético y sensible al contexto social y ambiental, con énfasis en los conceptos de ética, moral, comportamiento ético, personalidad y autoestima desde la psicología. Se consideran aspectos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para un liderazgo integral.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluación de Liderazgo Personal y Profesional en Ética y Psicología

Esta rúbrica evalúa la capacidad del estudiante para articular recursos y potencialidades en un equipo, promoviendo un trabajo comprometido, colaborativo, creativo, ético y sensible al contexto social y ambiental, con énfasis en los conceptos de ética, moral, comportamiento ético, personalidad y autoestima desde la psicología. Se consideran aspectos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para un liderazgo integral.

Criterios de Evaluación	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Comprensión de conceptos éticos y morales	Demuestra comprensión profunda, integrando ética y moral con ejemplos claros y precisos.	Comprende los conceptos básicos y los aplica con algunos ejemplos relevantes.	Muestra comprensión limitada y aplica conceptos de forma superficial o imprecisa.	No demuestra comprensión clara de conceptos éticos y morales.
Aplicación del comportamiento ético en el trabajo en equipo	Promueve y practica consistentemente comportamientos éticos, fomentando confianza y respeto.	Aplica comportamientos éticos en la mayoría de situaciones, con mínimas faltas.	Aplica comportamientos éticos de forma irregular o solo cuando se le solicita.	Carece de aplicación ética, generando conflictos o desconfianza en el equipo.

Criterios de Evaluación	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Integración de la personalidad y factores psicológicos en el liderazgo	Identifica y utiliza conscientemente factores de personalidad para potenciar el liderazgo y el trabajo en equipo.	Reconoce algunos factores psicológicos relevantes y los incorpora en su desempeño.	Muestra una comprensión limitada de los factores psicológicos y su impacto en liderazgo.	No considera ni integra aspectos de personalidad o psicología en el liderazgo.
Desarrollo y uso positivo de la autoestima personal y del equipo	Fomenta una autoestima alta y saludable, promoviendo motivación y apoyo mutuo constante.	Contribuye al desarrollo de autoestima positiva en el equipo con acciones puntuales.	Reconoce la importancia de la autoestima pero no la fomenta activamente.	Ignora o afecta negativamente la autoestima propia o del equipo.
Colaboración y compromiso con el trabajo en equipo	Demuestra liderazgo colaborativo, motivando a todos a participar activamente y con compromiso.	Participa activamente y cumple con sus responsabilidades en el equipo.	Participa de forma limitada, con compromiso inconsistente.	No colabora ni se compromete con las actividades del equipo.
Creatividad e innovación en la resolución de problemas sociales	Propone soluciones creativas e innovadoras, considerando el contexto social y ambiental.	Ofrece soluciones adecuadas, con algunos elementos creativos.	Presenta soluciones básicas sin innovación significativa.	No aporta soluciones o las propuestas no consideran el contexto social.
Sensibilidad y compromiso con el contexto social y ambiental	Demuestra alta sensibilidad y compromiso activo con problemas sociales y ambientales locales.	Reconoce y considera el contexto social y ambiental en su trabajo con compromiso moderado.	Reconoce el contexto, pero su compromiso es superficial o esporádico.	No muestra sensibilidad ni compromiso con el contexto social o ambiental.
Incorporación de principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Integra consistentemente principios DEI, promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo para todos.	Aplica principios DEI en la mayoría de las interacciones y decisiones grupales.	Reconoce la importancia de DEI pero su aplicación es limitada o inconsistente.	No considera ni aplica principios de diversidad, equidad e inclusión.