

Rúbrica para Evaluar Liderazgo Situacional según Hersey y Blanchard

Rúbrica Escalar | Liderazgo y desarrollo de equipos | Reconocer estilos de liderazgo y su impacto en los equipos. | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica evalúa la habilidad de los participantes para comprender, aplicar, solucionar y argumentar sobre el modelo de Liderazgo Situacional, adaptando estilos de liderazgo según el nivel de desarrollo de los colaboradores en contextos laborales.

Rúbrica

Rúbrica para Evaluar Liderazgo Situacional según Hersey y Blanchard

Esta rúbrica evalúa la habilidad de los participantes para comprender, aplicar, solucionar y argumentar sobre el modelo de Liderazgo Situacional, adaptando estilos de liderazgo según el nivel de desarrollo de los colaboradores en contextos laborales.

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Comprensión del Modelo	• Excelente (90%+): Explica con claridad y detalle los cuatro estilos de liderazgo situacional y los niveles de desarrollo de los colaboradores. • Bueno (80%+): Describe correctamente los estilos y niveles, con algunos detalles menores faltantes. • Aceptable (50%+): Reconoce los estilos y niveles con explicaciones superficiales o incompletas. • Pobre (<50%): Presenta confusión o errores significativos en la explicación del modelo.	0 - 100
Identificación del Nivel de Desarrollo del Colaborador	• Excelente: Evalúa correctamente y con precisión el nivel de desarrollo de un colaborador específico frente a una tarea. • Bueno: Identifica el nivel de desarrollo con alguna imprecisión menor. • Aceptable: Reconoce niveles de desarrollo pero con confusión o falta de claridad. • Pobre: No logra identificar o confunde los niveles de desarrollo.	0 - 100

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Aplicación del Estilo de Liderazgo Apropiado	• Excelente: Selecciona y justifica el estilo de liderazgo adecuado según el nivel de desarrollo detectado. • Bueno: Aplica un estilo correcto con justificación limitada o parcial. • Acceptable: Intenta aplicar un estilo adecuado pero con errores o falta de coherencia. • Pobre: Selecciona estilos inapropiados sin justificación o con justificación errónea.	0 - 100
Capacidad para Resolver Problemas en el Equipo	• Excelente: Propone soluciones efectivas y adaptadas al contexto del equipo y nivel de desarrollo. • Bueno: Sugiere soluciones adecuadas con algunas limitaciones o falta de profundidad. • Acceptable: Presenta soluciones genéricas o poco adaptadas al nivel del equipo. • Pobre: No ofrece soluciones claras ni adaptadas al contexto del equipo.	0 - 100
Argumentación y Justificación	• Excelente: Argumenta con fundamentos teóricos y ejemplos prácticos claros sobre la elección del estilo y solución propuesta. • Bueno: Ofrece argumentos coherentes pero con ejemplos o fundamentos limitados. • Acceptable: Argumenta de forma superficial o con poca coherencia. • Pobre: No presenta argumentos o justificaciones claras.	0 - 100
Reconocimiento del Impacto en el Equipo	• Excelente: Identifica y explica claramente cómo el estilo de liderazgo afecta la motivación, desempeño y desarrollo del equipo. • Bueno: Reconoce el impacto con explicaciones generales o incompletas. • Acceptable: Menciona el impacto de forma vaga o poco desarrollada. • Pobre: No reconoce el impacto del liderazgo en el equipo.	0 - 100
Comunicación Efectiva del Liderazgo	• Excelente: Comunica ideas y decisiones de liderazgo de manera clara, asertiva y adaptada al equipo. • Bueno: Comunica con claridad pero con limitaciones en adaptación o asertividad. • Acceptable: Comunicación poco clara o poco adaptada a las necesidades del equipo. • Pobre: Comunicación confusa o ineficaz.	0 - 100

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Autoevaluación y Reflexión sobre el Liderazgo	• Excelente: Reflexiona críticamente sobre su desempeño y propone áreas de mejora concretas. • Bueno: Realiza una reflexión adecuada con algunas áreas de mejora identificadas. • Aceptable: Reflexiona de forma superficial o general sobre su liderazgo. • Pobre: No realiza reflexión ni autoevaluación significativa.	0 - 100