

Rúbrica Analítica para Evaluar la Gestión Constructiva de Conflictos en Equipos de Trabajo

Rúbrica Analítica | Salud Integral y Bienestar | Gestión de la Salud y Bienestar | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la habilidad de manejar y resolver conflictos dentro del equipo de manera constructiva, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y minimizando el impacto de los desacuerdos en la productividad del equipo. Está orientada a adultos en educación para el trabajo en el área de Salud Integral y Bienestar.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar la Gestión Constructiva de Conflictos en Equipos de Trabajo

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la habilidad de manejar y resolver conflictos dentro del equipo de manera constructiva, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y minimizando el impacto de los desacuerdos en la productividad del equipo. Está orientada a adultos en educación para el trabajo en el área de Salud Integral y Bienestar.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Identificación precisa del conflicto	Identifica claramente todas las causas y factores del conflicto con análisis profundo.	Identifica correctamente las causas principales y algunos factores secundarios.	Reconoce las causas principales del conflicto con cierta precisión.	Identifica causas superficiales o incompletas del conflicto.	No logra identificar las causas del conflicto o lo hace incorrectamente.
Comunicación efectiva durante el conflicto	Utiliza comunicación clara, respetuosa y empática que fomenta el diálogo abierto.	Se comunica de manera respetuosa y clara, con pequeña falta de empatía.	Comunica sus ideas pero con cierta falta de claridad o respeto.	La comunicación es confusa o poco respetuosa, dificultando el diálogo.	Comunicación inapropiada que genera mayor conflicto o malentendidos.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Uso de estrategias constructivas para la resolución	Aplica estrategias variadas y efectivas que resuelven el conflicto satisfactoriamente.	Utiliza estrategias adecuadas que contribuyen a resolver el conflicto.	Emplea algunas estrategias constructivas con resultados parciales.	Usa pocas estrategias y con eficacia limitada para resolver el conflicto.	No utiliza estrategias constructivas o empeora la situación.
Promoción del ambiente de trabajo positivo	Fomenta activamente un ambiente colaborativo y motivador para todo el equipo.	Contribuye al ambiente positivo y mantiene buena relación con el equipo.	Promueve el respeto pero con poca iniciativa para mejorar el ambiente.	El ambiente es estable pero con falta de motivación o colaboración.	No contribuye o afecta negativamente el ambiente de trabajo.
Manejo de emociones propias y ajenas	Controla sus emociones y ayuda a otros a manejar las propias de manera efectiva.	Gestiona bien sus emociones y reconoce las de otros con apoyo limitado.	Maneja sus emociones con dificultad y poco reconocimiento de las ajenas.	Se deja dominar por emociones y no reconoce las emociones del equipo.	Reacciona impulsivamente y genera tensión emocional en el equipo.
Colaboración y compromiso con la solución	Demuestra alto compromiso y colabora activamente para solucionar el conflicto.	Participa y colabora con buena disposición en la resolución.	Colabora pero con compromiso y esfuerzo limitados.	Muestra poca disposición para colaborar en la solución.	No colabora y obstaculiza la resolución del conflicto.
Impacto en la productividad del equipo	Minimiza totalmente el impacto negativo, manteniendo o mejorando la productividad.	Reduce significativamente el impacto negativo en la productividad.	Disminuye parcialmente el impacto en la productividad.	El impacto en la productividad se mantiene o disminuye poco.	El conflicto afecta significativamente la productividad del equipo.
Reflexión y aprendizaje post-conflicto	Realiza análisis profundo y propone mejoras claras para evitar futuros conflictos.	Reflexiona adecuadamente y sugiere cambios para mejorar la dinámica.	Reconoce áreas de mejora pero con poca claridad o detalle.	Realiza reflexión superficial con poca propuesta de mejora.	No reflexiona ni aprende de la experiencia del conflicto.