

Rúbrica Analítica para Evaluar la Modificación del Comportamiento en la Gestión de Salud y Bienestar

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

Descripción

Esta rúbrica evalúa la capacidad del estudiante para modificar su comportamiento y adaptarse a necesidades cambiantes en el entorno laboral, reajustando prioridades, adoptando nuevos enfoques y realizando cambios en los flujos de trabajo, en el marco de la gestión de la salud integral y el bienestar.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar la Modificación del Comportamiento en la Gestión de Salud y Bienestar

Esta rúbrica evalúa la capacidad del estudiante para modificar su comportamiento y adaptarse a necesidades cambiantes en el entorno laboral, reajustando prioridades, adoptando nuevos enfoques y realizando cambios en los flujos de trabajo, en el marco de la gestión de la salud integral y el bienestar.

Criterios de Evaluación	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Adaptación a necesidades cambiantes	Anticipa y responde eficazmente a cambios inesperados, ajustando rápidamente su comportamiento para satisfacer nuevas demandas.	Responde adecuadamente a cambios, ajustando su comportamiento con mínima supervisión y buen nivel de eficacia.	Se adapta a cambios con alguna dificultad, pero logra reajustar su comportamiento para cumplir con las demandas.	Presenta resistencia o demora para adaptarse a cambios, necesitándose orientación constante para reajustar comportamientos.	No se adapta a cambios ni modifica su comportamiento, afectando negativamente el cumplimiento de demandas.

Criterios de Evaluación	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Reajuste de prioridades en funciones del equipo	Reorganiza y comunica eficazmente prioridades, asegurando que el equipo enfoque sus esfuerzos en lo más relevante según las necesidades.	Reajusta prioridades con claridad y coherencia, logrando que el equipo se enfoque adecuadamente en las funciones esenciales.	Realiza reajustes en prioridades, aunque con cierta falta de claridad o demora en la comunicación al equipo.	Reajusta prioridades de forma limitada y con poca organización, generando confusión o descoordinación en el equipo.	No reajusta prioridades ni orienta al equipo, provocando desorganización y baja eficiencia.
Adopción de nuevos enfoques	Integra de manera creativa e innovadora nuevos métodos y prácticas que mejoran significativamente la gestión del bienestar.	Incorpora nuevos enfoques con eficacia, mejorando procesos y resultados en la gestión de salud y bienestar.	Acepta y aplica nuevos métodos, aunque con limitaciones o necesidad de apoyo para su implementación.	Muestra reticencia o dificultades para adoptar nuevos enfoques, afectando la calidad del trabajo.	Rechaza o ignora nuevos enfoques, manteniendo prácticas obsoletas que limitan la gestión del bienestar.
Realización de cambios en el diseño de flujos de trabajo	Rediseña flujos de trabajo de manera proactiva y eficiente para responder a demandas nuevas, optimizando recursos y tiempos.	Implementa cambios en flujos de trabajo que mejoran la eficiencia y se ajustan a las demandas actuales.	Modifica flujos de trabajo con éxito parcial, requiriendo supervisión para mejorar la efectividad de los cambios.	Realiza cambios limitados o poco efectivos en los flujos de trabajo, con impacto mínimo en la gestión.	No realiza cambios en flujos de trabajo, manteniendo procesos ineficientes ante nuevas demandas.
Comunicación efectiva de cambios al equipo	Comunica claramente los cambios y sus razones, fomentando comprensión y compromiso del equipo.	Informa adecuadamente sobre los cambios, facilitando la aceptación y ejecución por parte del equipo.	Comunica cambios pero con cierta falta de claridad o seguimiento, generando dudas ocasionales en el equipo.	Comunica con dificultad o de forma incompleta, limitando la comprensión y coordinación del equipo.	No comunica los cambios, provocando desinformación y desorganización en el equipo.

Criterios de Evaluación	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Manejo del estrés y bienestar personal durante el cambio	Gestiona eficazmente su bienestar emocional y físico, manteniendo un desempeño óptimo pese a la presión.	Mantiene un buen manejo del estrés, logrando cumplir sus funciones sin afectaciones significativas.	Maneja el estrés en niveles aceptables, aunque con algunas dificultades que afectan su rendimiento.	Presenta dificultades evidentes en el manejo del estrés, impactando su bienestar y desempeño.	No maneja el estrés, afectando negativamente su salud y capacidad de trabajo.
Colaboración y apoyo al equipo ante cambios	Promueve activamente la colaboración, apoyando y motivando al equipo para adaptarse a las nuevas demandas.	Colabora eficazmente y brinda apoyo al equipo durante el proceso de cambio.	Participa en la colaboración y apoyo al equipo, aunque de forma limitada o con falta de iniciativa.	Colabora poco y brinda apoyo insuficiente, dificultando la adaptación del equipo.	No colabora ni apoya al equipo, generando conflictos o desmotivación.
Evaluación y ajuste continuo del desempeño	Evalúa sistemáticamente el impacto de sus cambios y realiza ajustes proactivos para optimizar resultados.	Revisa y ajusta su desempeño con regularidad, mejorando la gestión y respuesta a demandas.	Evalúa su desempeño pero con poca frecuencia o profundidad, realizando ajustes limitados.	Realiza evaluaciones superficiales o esporádicas, con escasos ajustes en su comportamiento.	No evalúa ni ajusta su desempeño, manteniendo prácticas ineficientes ante nuevas necesidades.