

Rúbrica Analítica para Evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales: Convertir Hallazgos en Acciones de Ajuste y Aprendizaje Organizacional (1278)

Rúbrica Analítica | Evaluación, retroalimentación y mejora continua | Convertir hallazgos en acciones de ajuste y aprendizaje organizacional. | 3 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de los adultos en educación para el trabajo en la competencia funcional y comportamental de convertir hallazgos en acciones de ajuste y aprendizaje organizacional. Se enfoca en tres objetivos clave: cumplir con la contribución individual acordada con los docentes, lograr excepcionalmente el resultado proyectado y evidenciar actuaciones intencionales asociadas a la competencia comportamental en todos los contextos. Incluye criterios específicos para valorar diversidad, equidad e inclusión (DEI).

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales: Convertir Hallazgos en Acciones de Ajuste y Aprendizaje Organizacional (1278)

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de los adultos en educación para el trabajo en la competencia funcional y comportamental de convertir hallazgos en acciones de ajuste y aprendizaje organizacional. Se enfoca en tres objetivos clave: cumplir con la contribución individual acordada con los docentes, lograr excepcionalmente el resultado proyectado y evidenciar actuaciones intencionales asociadas a la competencia comportamental en todos los contextos. Incluye criterios específicos para valorar diversidad, equidad e inclusión (DEI).

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Bajo
1. Contribución individual según acuerdos con docentes Claridad y cumplimiento puntual de las tareas asignadas conforme a lo acordado.	Cumple todas las contribuciones individuales de forma puntual y con alta calidad, respetando los acuerdos establecidos sin necesidad de supervisión.	Cumple la mayoría de las contribuciones individuales con calidad adecuada, con mínimas desviaciones de los acuerdos establecidos.	No cumple con las contribuciones individuales acordadas o lo hace de manera incompleta y fuera de tiempo.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Bajo
2. Logro del resultado proyectado Capacidad para alcanzar o superar los objetivos establecidos en el proyecto o tarea.	Alcanza o supera consistentemente los resultados previstos, demostrando un alto nivel de eficacia y calidad.	Alcanza los resultados previstos con calidad aceptable, aunque con algunas áreas de mejora.	No alcanza los resultados proyectados o lo hace con calidad insuficiente.
3. Actuaciones intencionales asociadas a la competencia comportamental Demuestra comportamientos conscientes y deliberados que evidencian la competencia en todos los contextos.	Manifiesta de forma constante y proactiva comportamientos intencionales que reflejan la competencia en todos los contextos, incluso en situaciones adversas.	Manifiesta comportamientos intencionales asociados a la competencia en la mayoría de los contextos, con alguna inconsistencia.	Manifiesta comportamientos poco intencionales o inconsistentes, evidenciando falta de desarrollo de la competencia.
4. Identificación y análisis de hallazgos Capacidad para reconocer y analizar hallazgos relevantes para la mejora organizacional.	Identifica y analiza de manera profunda y precisa todos los hallazgos relevantes para el ajuste y aprendizaje organizacional.	Identifica y analiza la mayoría de los hallazgos relevantes, con algunos detalles por profundizar.	No identifica o analiza de forma adecuada los hallazgos relevantes, limitando la mejora organizacional.
5. Propuesta de acciones de ajuste Genera y propone acciones concretas basadas en los hallazgos para mejorar procesos o resultados.	Propone acciones claras, viables y alineadas con los hallazgos que promueven mejoras significativas y sostenibles.	Propone acciones adecuadas pero con limitaciones en claridad o viabilidad para la mejora efectiva.	No propone acciones concretas o las propuestas no están alineadas con los hallazgos ni facilitan la mejora.
6. Colaboración y comunicación en el aprendizaje organizacional Participa activamente y comunica efectivamente para facilitar el aprendizaje colectivo.	Colabora de forma proactiva y comunica claramente sus aportes, fomentando un ambiente de aprendizaje inclusivo y participativo.	Colabora y comunica sus aportes, aunque con cierta falta de proactividad o claridad en algunos momentos.	Participa poco o se comunica de forma limitada, dificultando el aprendizaje organizacional colectivo.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Bajo
7. Inclusión de perspectivas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) Considera y respeta la diversidad y equidad en la aplicación de acciones y comportamientos.	Integra activamente perspectivas diversas y prácticas inclusivas en sus acciones y comportamientos, promoviendo equidad en todos los contextos.	Reconoce la importancia de DEI y aplica algunas prácticas inclusivas, aunque con oportunidad de mayor integración.	No considera ni integra perspectivas de diversidad, equidad e inclusión en sus acciones, limitando la inclusión organizacional.
8. Reflexión y aprendizaje continuo Demuestra capacidad para reflexionar sobre su desempeño y aprender de la experiencia para mejorar.	Reflexiona críticamente sobre su desempeño, identifica áreas de mejora y aplica aprendizajes para avanzar continuamente.	Reflexiona sobre su desempeño con apoyo, identifica algunas áreas de mejora, pero con aplicación limitada de aprendizajes.	No reflexiona sobre su desempeño ni evidencia aprendizaje de la experiencia, manteniendo comportamientos estáticos.