

Área: Ciencias Sociales. Rúbrica para evaluar competencia transversal: trabajo en equipo. Nivel 1

Nivel 1	Indicador	Descriptorios			
		1	2	3	4
Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo, y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación en el trabajo conjunto.	Entrega del trabajo en el plazo fijado	No lo entrega.	Lo entrega después de insistir.		Lo entrega en el plazo establecido.
	Intervención en la definición de los objetos del trabajo	No interviene.	Interviene poco. Solo interviene cuando se le interpela directamente.	Interviene activamente.	Interviene activamente y dinamiza positivamente al grupo.
	Colaboración en la definición y en la distribución de las tareas del trabajo en grupo.	Frena el trabajo de los demás.	Solo realiza la parte que el resto del grupo ha decidido llevar a cabo.	Participa en la planificación.	Fomenta la organización y la distribución de tareas, recogiendo las intervenciones del resto del grupo, e incorpora propuestas.
	Compartir con el equipo el conocimiento y la información	Persigue sus objetivos particulares.	Prevalen sus objetivos particulares.	Asume los objetivos del grupo.	Promueve y moviliza los objetivos del grupo.
	Implicación en los objetivos del grupo y retroalimentación constructiva	No se implica y pone trabas.	No se implica.	Acepta opiniones de los demás y ofrece su punto de vista de modo constructivo.	Fomenta el diálogo constructivo. Integra e inspira la participación de los demás.

Fuente: Universidad de Barcelona. (2013). *Rúbricas para la evaluación de competencias*. Barcelona: ICE, OCTAEDRO. P. 35

Área: Ciencias Sociales. Rúbrica para evaluar competencia transversal: trabajo en equipo. Nivel 2

Nivel 2	Indicador	Descriptorios			
		1	2	3	4
Contribuir a la consolidación y al desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, la distribución equilibrada de tareas, el clima interno y la cohesión.	Aceptación y cumplimiento de las normas del grupo	No acepta ni cumple las normas del grupo.	Intenta modificar las normas del grupo en beneficio propio	Acepta y cumple las normas del grupo	Participa en el establecimiento de las normas y fomenta nuevas normas para mejorar el funcionamiento del grupo.
	Contribución al establecimiento y a la aplicación de los procesos del trabajo en equipo	No conoce ni se interesa en conocer los procesos del equipo.	Conoce, pero no aplica los procesos del equipo.	Aplica los procesos del equipo.	Aplica y mejora los procesos del equipo.
	Actuación para afrontar los conflictos del equipo y su cohesión	Provoca conflictos.	Evita afrontar el conflicto y se muestra pasivo.	Actúa positivamente en la resolución de conflictos.	Capta los conflictos y actúa rápidamente para evitarlos. Soluciona los conflictos.
	Valoración de la colaboración del trabajo en equipo	Niega la importancia del trabajo en equipo.	Revitaliza la importancia del trabajo en equipo. Prevalecen sus objetivos personales respecto a los del grupo.	Da soporte al trabajo en equipo.	Da importancia al trabajo en equipo.

Fuente: Universidad de Barcelona. (2013). *Rúbricas para la evaluación de competencias*. Barcelona: ICE, OCTAEDRO. P. 36

Área: Ciencias Sociales. Rúbrica para evaluar competencia transversal: trabajo en equipo. Nivel 3

Nivel 3	Indicador	Descriptorios			
		1	2	3	4
Dirigir grupos de trabajo, asegurando la interacción de los miembros y su orientación hacia un elevado rendimiento.	Colaboración en la definición y en la distribución de las tareas del trabajo en equipo	Actúa sin planificación previa.	Improvisa la planificación, haciéndola poco realista.	Planifica en plazos realistas.	Distribuye tareas según las habilidades de los miembros del equipo de modo realista.
	Propuesta al grupo de objetivos ambiciosos	Desconoce los objetivos del grupo.	Propone objetivos confusos que desorientan al grupo.	Propone al grupo objetivos claros y adecuados.	Impulsa los objetivos con visión de futuro.
	Actuación para afrontar los conflictos del equipo y su cohesión	Provoca conflictos.	Evita afrontar el conflicto y se muestra pasivo.	Actúa positivamente en la resolución de conflictos.	Capta los conflictos y actúa rápidamente para evitarlos. Soluciona los conflictos.
	Promoción de la implicación en la gestión y funcionamiento del equipo	No se compromete, por lo que desanima al grupo cuando este quiere implicarse.	Le cuesta gestionar positivamente el funcionamiento del equipo.	Gestiona correctamente el funcionamiento del equipo	Consigue el compromiso personal y del equipo en todos los aspectos de su gestión.

Fuente: Universidad de Barcelona. (2013). *Rúbricas para la evaluación de competencias*. Barcelona: ICE, OCTAEDRO. P. 37

Área: Administración y dirección de empresas. Rúbrica para evaluar competencia transversal: Capacidad creativa y emprendedora

DIMENSIÓN: CREATIVIDAD	INDICADORES	1	2	3	4
Nivel 1: Generar nuevas ideas para problemas que se le plantean externamente.	<i>Propuesta de ideas innovadoras y originales</i>	Nunca plantea nuevas ideas.	Propone ideas que no aparentan ninguna novedad.	Propone ideas innovadoras.	Sobresale por sus ideas innovadoras.
	<i>Generación de nuevas ideas o soluciones a situaciones o problemas basándose en lo que conoce</i>	No hay pruebas de que sea capaz de extrapolar sus conocimientos a otros campos.	Es capaz de extrapolar sus conocimientos, pero eso no le ayuda a generar nuevas ideas.	Genera nuevas ideas a partir de situaciones o problemas ya vividos.	Reconoce ideas o soluciones que hayan servido en otros entornos y las adapta al suyo propio.
	<i>Flexibilidad a la hora de trabajar</i>	Aparentemente ni se cuestiona la manera de trabajar. Se limita a trabajar según lo establecido.	Se cuestiona, pero acepta como inamovible, la manera de trabajar.	Se plantea que existan diferentes maneras de trabajar.	Se cuestiona las maneras de trabajar y plantea nuevas maneras para mejorar el trabajo.
Nivel 2: Generar nuevas ideas para problemas que se le plantean y transmitirlos adecuadamente al grupo.	<i>Aportación de ideas originales para solucionar problemas presentados con los recursos disponibles</i>	Se limita a repetir ideas.	Propone ideas que no son originales.	Propone ideas que pueden solucionar los problemas presentados.	Destaca la originalidad de sus propuestas, que se ajustan a los recursos disponibles.
	<i>Integración de los conocimientos de diferentes disciplinas para generar ideas</i>	No integra ningún conocimiento previo en sus propuestas.	Integra diferentes conocimientos previos, pero no aporta ideas originales.	Integra los conocimientos para aportar originales.	Integra los conocimientos para aportar ideas que mejoren un problema.
	<i>Expresión formal de las ideas</i>	No sabe expresar sus ideas con claridad	Expresa ideas con dificultad.	Sabe expresar las ideas de modo organizado y estructurado.	La manera de expresar las ideas facilita la generación de nuevas ideas por parte de los demás.
Nivel 3: Generar ideas innovadoras para solucionar	<i>Propuestas rompedoras respecto a</i>	Se limita aplicar las ideas carentes de	Las ideas que propone son innovadoras, pero	Propone ideas rompedoras que favorece que los	Las ideas que propone destacan por su originalidad.

situaciones que trascienden su entorno próximo.	<i>procedimientos establecidos</i>	singularidad o de originalidad.	basadas en soluciones existentes.	demás se cuestionen los procedimientos existentes.	
	<i>Utilización de metodologías de trabajo para provocar la generación de ideas originales</i>	Propone ideas innovadoras de manera desorganizada.	Utiliza un único método para generar nuevas ideas.	Tiene una mente abierta y no se pone límites cuando genera ideas originales.	Integra con originalidad las nuevas ideas.
	<i>Propuesta de ideas que afectan un amplio contexto de agentes</i>	Propone ideas que solo le afectan personalmente.	Propone ideas que tienen consecuencias más allá de su persona.	Las ideas que genera afectan a más de un ámbito de aplicación.	Las consecuencias de las ideas propuestas afectan a un sector muy amplio.

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE PROYECTOS	INDICADORES	1	2	3	4
Nivel 1: Diseñar un proyecto de trabajo sin llegar a su ejecución.	<i>Justificación razonada de la necesidad del proyecto</i>	No presenta ninguna contextualización del proyecto.	Identifica el tema del proyecto, pero no lo vincula con sus necesidades.	Justifica el proyecto a raíz de las necesidades.	Identifica con precisión las necesidades que justifican el proyecto,
	<i>Establecimiento de unos objetivos claros del proyecto</i>	Formula incorrectamente los objetivos.	Formula objetivos ambiguos.	Formula objetivos claros.	Los objetivos del proyecto son claros y operativos.
	<i>Asignación de plazos necesarios para completar las acciones previstas</i>	No planifica temporalmente la ejecución de las tareas.	La planificación de las tareas no se ajusta a los objetivos propuestos.	Planifica adecuadamente las tareas según los objetivos.	La planificación de las tareas es muy precisa, con propuestas alternativas según los riesgos.
	<i>Planificación de las acciones que hay que realizar para la consecución de los objetivos</i>	No incorpora propuestas de seguimiento ni de evaluación del proyecto.	Las metodologías que propone no son adecuadas respecto a los objetivos.	Propone metodologías adecuadas.	Propone metodologías adecuadas y flexibles según los objetivos.
	<i>Planificación de la evaluación de la</i>	No incorpora propuestas de seguimiento ni de	Los indicadores que propone para la evaluación del	Propone nuevos indicadores para la	Propone indicadores precisos para el seguimiento y la

	<i>ejecución de los resultados del proyecto</i>	evaluación del proyecto.	proyecto no son apropiados.	evaluación final del proyecto.	evaluación final del proyecto.
Nivel 2: Generar nuevas ideas para problemas que se le plantean y transmitir las adecuadamente al grupo.	<i>Descripción del contexto del proyecto con pruebas y datos</i>	Defiende el proyecto sin ninguna argumentación.	Justifica el proyecto con argumentos poco contrastados.	Aporta pruebas de la necesidad del proyecto.	Organiza sistemáticamente la información del contexto para extraer la justificación del proyecto.
	<i>Coherencia de los objetivos del proyecto con las necesidades o problemas planteados</i>	Los objetivos del proyecto no se basan en las necesidades.	Los objetivos no son coherentes con las necesidades señaladas.	Los objetivos son coherentes con las necesidades señaladas.	Se presentan objetivos originales para tratar las necesidades.
	<i>Aprovechamiento de los recursos disponibles</i>	No concreta cuales son los recursos que se utilizarán.	Enumera recursos, pero desaprovecha otros recursos disponibles.	Integra en el proyecto los recursos disponibles apropiados	Valora la eficiencia (resultados/costes) en la utilización de los recursos.
	<i>Organización de tareas que hay que desarrollar para cubrir los objetivos</i>	No concreta cuales son las tareas que se llevarán a cabo.	Propone tareas, pero no las distribuye entre los componentes del grupo.	Distribuye las tareas entre las personas implicadas.	Señala quién hará qué según los recursos disponibles y los objetivos.
	<i>Planificación de los mecanismos de implementación y control</i>	No menciona ningún mecanismo de seguimiento.	Propone mecanismos poco operativos.	Planifica sistemáticamente quién hará la implementación y el control y cuándo se llevará a cabo.	Planifica sistemáticamente quién realizará un seguimiento de la implementación y el control, cuándo y cuáles serán los indicadores que se empleen.
Nivel 3: Generar ideas innovadoras para solucionar situaciones que trascienden su entorno próximo.	<i>Análisis del contexto para definir objetivos concretos como respuesta a retos innovadores que él mismo propone</i>	El análisis del contexto solo le sirve para identificar objetivos similares.	El análisis del contexto le permite identificar faltas, pero no sabe definir objetivos para cubrirlas.	Identifica faltas y define objetivos difícilmente alcanzables.	Identifica retos innovadores y define objetivos estratégicos argumentando la viabilidad.
	<i>Priorización de objetivos a medio y largo plazo,</i>	Los objetivos solo son a corto plazo.	Se priorizan los objetivos a corto y mediano plazo.	Define objetivos a medio y largo plazo	Define los objetivos a medio, corto y largo plazo e identifica

	<i>emprendiendo acciones correctivas si es necesario</i>				acciones correctivas si hay incidencias en la ejecución.
	<i>Utilización de los recursos disponibles y búsqueda de los recursos necesarios para el desarrollo.</i>	Se limita a utilizar los recursos de que dispone de modo incompleto e ineficaz.	Utiliza todos los recursos que dispone.	Utiliza todos los recursos que dispone e identifica nuevos recursos de modo jerárquico, según la relación, utilidad y coste.	Aprovecha con la máxima eficiencia todos los recursos y consigue financiación para incorporar nuevos recursos necesarios.
	<i>Planificación y coordinación de manera flexible de las tareas de los miembros del equipo</i>	Reparte las tareas mecánicamente entre los miembros del equipo.	Distribuye las tareas según las capacidades de las personas que las llevarán a cabo.	Sabe ser flexible en la atribución de las tareas según las capacidades, los recursos y las incidencias en el desarrollo del proyecto.	Su forma de delegar las tareas consigue animar al equipo a la consecución de los objetivos.
	<i>Aplicación de procedimientos de seguimiento de calidad y evaluación del proyecto</i>	Se limita a ejecutar las tareas sin valorar los resultados.	Se limita a valorar el resultado final de la tarea.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación de la calidad para detectar puntos débiles durante el desarrollo de la tarea.	Propone acciones de mejora como resultado del proceso de seguimiento durante la ejecución y la evaluación final.

DIMENSIÓN: EMPREDIMIENTO E INNOVACIÓN	INDICADORES	1	2	3	4
Nivel 1: Tener visión de la realidad, analizando aspectos positivos y negativos	<i>Visión de la realidad que le envuelve y evaluación de aspectos positivos y negativos del contexto planteado</i>	No hay indicios de que se cuestione ningún aspecto de la situación en que se encuentra.	Analiza la situación o problemática en que se encuentra con relación a su entorno próximo.	Sabe analizar a corto y medio alcance el contexto que rodea una situación y previene su evolución.	Analiza el contexto de una situación identificando aspectos susceptibles de mejora.

proponiendo nuevos procedimientos por iniciativa propia y con actitud de liderazgo.	<i>Iniciativa y propuesta de acciones innovadoras ante retos planteados</i>	No manifiesta reflexiones sobre posibles modos de desarrollar una tarea.	Reconoce la posible existencia de procesos alternativos, pero no los aplica a situaciones en que se encuentra.	Busca proactivamente nuevos métodos para desarrollar ciertas tareas.	Busca procedimientos innovadores y los aplica en la realización de las tareas, valorando los resultados.
	<i>Evaluación de las consecuencias y riesgos de las posibles acciones que se emprendan</i>	Emprende acciones sin meditar las posibles consecuencias.	Le cuesta prever los riesgos de las acciones que vaya a realizar.	Sabe prever las ventajas en inconvenientes de las acciones que emprende.	Prevé beneficios e inconvenientes de las acciones y propone métodos flexibles para superar situaciones de riesgo.
	<i>Adopción de las actitudes de liderazgo ante las situaciones planteadas</i>	Se limita a hacer lo que le dicen.	Plantea y sabe comunicar posibles acciones ante las situaciones que se encuentra.	Asume el liderazgo de ciertas acciones y consigue estimular a otros agentes para implicarles en el desarrollo.	Lidera acciones e implica a otros agentes aprovechando las capacidades diferenciadas de cada persona en las que delega las tareas de modo coherente y motivador.
Nivel 2: Generar nuevas ideas para problemas que se le plantean y transmitirlos adecuadamente al grupo.	<i>Visión de la realidad que le envuelve y capacidad de proponer mejoras ante una situación dada</i>	Identifica los puntos débiles o amenazas ante una situación dada, pero no sabe proponer mejoras.	Analiza la situación e identifica vagamente las mejoras ante las necesidades que hay que cubrir.	Identifica con acierto los aspectos susceptibles de mejora de acuerdo con el contexto de un problema concreto y propone acciones coherentes.	Sobresale en la identificación con precisión de las necesidades de mejora y en las soluciones ante una situación determinada.
	<i>Capacidad de proponer y promover métodos y soluciones innovadoras ante un proyecto que enriquece a los demás</i>	No sabe adaptar acciones e ideas conocidas el proyecto o problema que hay que resolver.	Propone acciones e ideas genéricas adaptadas al contexto objeto de estudio.	Propone nuevas ideas y acciones a la situación estudiada.	Adapta adecuadamente las nuevas acciones e ideas a la situación estudiada.
	<i>Evaluación de las consecuencias y riesgos, implicando a otras personas para poder alcanzarlos</i>	Estudia acciones mediante las posibles consecuencias y riesgos sin conseguir	Estudia acciones mediante las posibles consecuencias y riesgos, pero le cuesta	Sabe prever las ventajas e inconvenientes de las acciones a la situación estudiada.	Prevé beneficios e inconvenientes de las acciones y propone métodos flexibles para superar situaciones de riesgo, y

		que los demás las acepten.	que los demás acepten los riesgos.		consigue un nivel de confianza de los demás para aceptar los riesgos sin reticencias.
	<i>Actitudes de liderazgo, transmisión de confianza y capacidad e animar a la acción de los demás</i>	Distribuye las tareas sin tener el apoyo de los demás.	Distribuye tareas y el grupo las acepta, pero no motiva al grupo.	Su distribución de tareas promueve la cohesión y las iniciativas de los demás.	Su distribución de tareas contribuye a la identificación y pertenencia con el grupo, e implica a los demás para que acepten los objetivos.
Nivel 3:	<i>Visión de futuro y toma de iniciativas después de identificar necesidades de mejora en las situaciones complejas.</i>	Identifica las necesidades de mejora en un contexto complejo, pero sus propuestas no tienen una visión estratégica a medio y largo plazo.	Le cuesta proponer mejoras en un contexto complejo con visión de futuro, sin ayuda de los demás.	Le cuesta proponer mejoras en un contexto complejo con visión del futuro, sin ayuda de los demás.	Aplica sistemáticamente un método para identificar los aspectos que hay que mejorar en un contexto complejo, y plantea las nuevas iniciativas del futuro.
	<i>Utilización de nuevos métodos para trabajar y obtención de resultados con la innovación</i>	Propone acciones e ideas nuevas, pero no obtiene mejoras perceptibles con la innovación.	Las alternativas, métodos y soluciones que propone proporcionan mejoras poco relevantes con la innovación.	Aplica nuevos métodos y soluciones que proporcionarán una mejora apreciable con la innovación.	Valora con criterio la coherencia de las diversas alternativas con las finalidades de la innovación y obtiene una mejora relevante y significativa en los resultados de la innovación.
	<i>Análisis de los riesgos y beneficios de la innovación con visión estratégica</i>	No considera los riesgos y beneficios de la innovación con visión de futuro.	Le cuesta prever los riesgos y beneficios de la innovación a medio y largo plazo.	Sabe prever los riesgos eventuales y los beneficios de la innovación con visión de futuro.	Prevé sistemáticamente beneficios e inconvenientes de la innovación y propone métodos flexibles para superar situaciones de riesgo.
	<i>Presta en marcha y promoción de proyectos complejos y desafiantes</i>	No tiene iniciativa para poner en marcha proyectos de cierta complejidad.	Aunque inicie proyectos, se bloquea ante proyectos complejos.	Toma la iniciativa para emprender proyectos globales.	Pone en marcha proyectos ambiciosos con iniciativa y entusiasmo.

Rúbrica de evaluación global u holística para Trabajo en grupos

Indicadores	Niveles de logro
Toma acuerdos siempre a partir del diálogo con otras personas, para fortalecer las decisiones en el trabajo subgrupal. Proporciona ideas útiles, constantemente al equipo de trabajo. Escucha atentamente las opiniones y comentarios de los demás integrantes del equipo. Logra implicarse en el trabajo de equipo y sabe distribuir las tareas. Elabora productos de alta calidad. Planifica muy bien el tiempo y cumple con los plazos establecidos.	Excelente
Toma acuerdos siempre a partir del diálogo con otras personas, para fortalecer las decisiones en el trabajo subgrupal. Proporciona ideas útiles, constantemente al equipo de trabajo. Escucha atentamente las opiniones y comentarios de los demás integrantes del equipo. Logra implicarse en el trabajo de equipo y sabe distribuir las tareas. Elabora productos de alta calidad. Planifica muy bien el tiempo y cumple con los plazos establecidos.	Bueno
Toma acuerdos siempre a partir del diálogo con otras personas, para fortalecer las decisiones en el trabajo subgrupal. Proporciona ideas útiles, constantemente al equipo de trabajo. Escucha atentamente las opiniones y comentarios de los demás integrantes del equipo. Logra implicarse en el trabajo de equipo y sabe distribuir las tareas. Elabora productos de alta calidad. Planifica muy bien el tiempo y cumple con los plazos establecidos.	Regular
Toma acuerdos esporádicamente a partir del diálogo con otras personas y fortalece poco las decisiones en el trabajo subgrupal. Proporciona ideas útiles, de manera escasa al equipo de trabajo. No presta atención a las opiniones y comentarios de los demás integrantes del equipo. Tiene muchas dificultades para implicarse en el trabajo de equipo y no distribuye las tareas. Elabora productos que requieren muchas correcciones y necesitan ser replanteados. Planifica de forma inadecuada el tiempo y no cumple del todo con los plazos establecidos.	Deficiente

Fuente: Ejemplos para la elaboración de rúbricas globales, pág. 1

Rúbrica para evaluar un ensayo, un reporte o un resumen

Aspectos a evaluar	1	2	3	4	5
Introducción	No introduce las generalidades del tema; ni plantea el objetivo. No describe el contenido del mismo, ni especifica la forma en que se hizo.		Introduce el tema central, encuentra el objetivo. Describe el contenido y enlista los pasos que siguió para su desarrollo.		Introduce con generalidades el tema central; hace explícito el objetivo y describe el contenido del mismo. Explica los pasos que siguió para realizar su trabajo y menciona las conclusiones.
	1	2	3	4	5
Desarrollo del tema	No presenta resultados con base en el marco de análisis ni en la bibliografía relevante sobre el tema.		Presenta algunas descripciones de la teoría (incluyendo algunos elementos secundarios) y lo que encontró en la bibliografía relevante y pertinente.		Fundamenta los hallazgos y los elementos de la teoría, lo cual le sirve de evidencia para respaldar la respuesta a la pregunta-problema.
Resultado y Argumentación	Presenta opiniones centradas en el sentido común.		Algunos de los resultados están sustentados con evidencias, otros no se fundamentan.		Los resultados están sustentados con evidencias científicas.
Conclusión	No plantea una conclusión.		Su conclusión está fundamentada en los resultados.		Su conclusión está fundamentada en los resultados y hace una reflexión sobre la literatura científica consultada.
	1	2	3	4	5
Formato del documento	No considera el formato para la presentación del trabajo. No incluye algunos de los elementos siguientes: Introducción, desarrollo del tema, conclusiones y bibliografía.		El trabajo es completo y presenta la estructuración sugerida.		El trabajo es completo y presenta la estructura sugerida. El diseño es de alta calidad.
	1	2	3	4	5
Redacción	Es un trabajo que adolece de fundamentos conceptuales y de redacción.		El trabajo presenta fundamentos conceptuales y correcta redacción.		El trabajo tiene una excelente redacción (sin faltas de sintaxis, ortografía o semántica) y utiliza el lenguaje científico.

Puntaje total: _____

Equivalencias: 29-30 puntos... **10** 20-22 puntos... **7**
 26-28 puntos... **9** 17-19 puntos... **6**
 25-25 puntos... **8** 16 o menos puntos... **5**