

# ASSESS

**Capacitar a los Profesores para Diseñar Herramientas de  
Evaluación Innovadoras en la Era Digital**

2020-1-PT01-KA201-078733

## **Rúbricas para la evaluación de competencias**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## INTRODUCCION

Este documento presenta las rúbricas utilizadas en el proyecto ASSESS. Las rúbricas presentadas en este documento se incluyen en las herramientas de evaluación del alumnado y en la aplicación digital desarrollada en el marco del proyecto.

Las competencias, indicadores y respectivos niveles de logro presentados en este documento fueron adaptados del trabajo realizado por Sánchez, A. V., & Ruiz, M. P. (2008) \*, y modificados por el equipo ASSESS, para adecuarse mejor a los objetivos pedagógicos del proyecto y a la visión que el equipo promueve de la evaluación de los estudiantes. Este trabajo también se basó en la revisión de la literatura existente relacionada con rúbricas para la evaluación de competencias y teorías psicológicas relevantes como la teoría de la atribución de Weiner y el efecto Pigmalión.

Esta visión pretende respetar la diversidad individual y la inclusión en la evaluación de los estudiantes como pilar para una educación inclusiva y positiva. Si quiere saber más sobre las teorías psicológicas y la visión que hay detrás del proyecto, puede consultar el libro del proyecto: "Evaluar a los estudiantes en el siglo XXI":

<https://assess.nuclio.org/the-assess-book/>



\*Sanchez, A. V., & Ruiz, M. P. (2008). Competence-based learning. *A proposal for the assessment of generic competences*. Bilbao: University of Deusto. Available online: [http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/tuning/pdfs\\_tuning/tuning13.pdf](http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/tuning/pdfs_tuning/tuning13.pdf)

## Rúbricas

PENSAMIENTO CRÍTICO .....	4
CREATIVIDAD .....	5
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL.....	6
COLABORACIÓN – TRABAJO EN EQUIPO .....	7
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS .....	8
DIVERSIDAD E INTECULTURALIDAD .....	9
COMUNICACIÓN ORAL.....	10
COMUNICACIÓN ESCRITA .....	11
ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE.....	12
SENTIDO ÉTICO .....	13
GESTIÓN DE PROYECTOS .....	14

PENSAMIENTO CRÍTICO					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
<b>Mostrar espíritu crítico</b>	No parece cuestionar información, situaciones o condiciones de la propia vida.	Cuestiona visiblemente ciertas informaciones y situaciones de la propia vida.	Muestra una actitud crítica ante la información recibida y las condiciones de la propia vida.	Explora e investiga el mundo que le rodea. Demuestra ser reflexivo sobre la información adquirida y la propia vida.	Demuestra formular juicios y evaluaciones personales basados en una reflexión sistemática.
<b>Distinguir los hechos de las opiniones, interpretaciones, valoraciones, etc. en la argumentación de los demás</b>	Presenta juicios o decisiones personales basados en opiniones e interpretaciones personales como si fueran hechos objetivos.	Acepta sin cuestionar juicios o decisiones basados en opiniones e interpretaciones personales ajenas como si fueran hechos objetivos.	Cuestiona juicios o decisiones basados en opiniones e interpretaciones personales.	Demuestra ser capaz de distinguir los hechos objetivos de las opiniones e interpretaciones personales.	Demuestra reconocer, cuestionar y analizar juicios o decisiones basados en opiniones e interpretaciones personales.
<b>Participar activamente en el debate</b>	Permanece pasivo durante los debates.	Se esfuerza por participar en los debates.	Participa activamente en los debates.	Participa constructivamente en los debates, contribuyendo a enriquecer las reflexiones compartidas.	Participa constructivamente en los debates sirviendo de referencia a los demás.
<b>Prever las implicaciones prácticas de las decisiones y planteamientos</b>	No parece ser consciente de los efectos de las decisiones y propuestas.	Parece ignorar las implicaciones prácticas de las decisiones y propuestas.	Demuestra prever las implicaciones prácticas de las decisiones y propuestas.	Analiza los pros y los contras de los efectos de las decisiones y propuestas.	Evalúa adecuadamente los pros y los contras de las decisiones y propuestas.
<b>Reflexionar sobre las consecuencias y efectos de las propias decisiones en los demás</b>	No parece preocuparse ni pensar en las consecuencias de las acciones personales sobre los demás.	Escucha las observaciones y críticas de los demás, pero no parece reflexionar sobre ellas.	Parece escuchar y reflexionar sobre las consecuencias y efectos de las acciones personales en los demás.	Escucha críticamente las opiniones de los demás y reconoce y acepta los errores personales.	Pide, pondera y considera las opiniones de los demás sobre su conducta personal de forma crítica y constructiva.

CREATIVIDAD					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Contribuye con sugerencias a las ideas, situaciones, casos o problemas planteados.	No contribuye con sugerencias o no lo hace de forma independiente.	Contribuye con sugerencias limitadas y sólo cuando se le requiere.	Contribuye activamente con sugerencias propias ante problemas o situaciones.	Genera una serie de ideas y/o soluciones a los problemas planteados.	Genera una gran cantidad de ideas alternativas, de forma espontánea y antes de ser requerido para ello.
Propone ideas innovadoras en cuanto a contenidos, desarrollo, etc.	Duda a la hora de considerar o proponer nuevas ideas.	Propone ideas que no contienen nada nuevo.	Propone ideas innovadoras.	Propone mejoras innovadoras para los procesos en los que participa.	Destaca por sus aportaciones innovadoras.
Reconoce formas diferentes de hacer las cosas; es inconformista.	No parece cuestionar su propia situación o circunstancias. Se limita a trabajar según los patrones establecidos.	Parece cuestionarse las cosas, pero no hace nada para cambiar su propia situación.	Parece darse cuenta de que hay varias maneras de hacer las cosas. Es algo inconformista.	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas y prueba nuevas formas de mejorar.	Detecta situaciones que pueden mejorarse y propone soluciones innovadoras.
Genera nuevas ideas o soluciones a situaciones o problemas a partir de lo conocido.	No aplica los conocimientos propios en diferentes campos.	Aplica los conocimientos propios en diferentes campos, pero no presenta nuevas ideas personales como resultado.	Presenta ideas valiosas o soluciones prácticas que han funcionado en otros contextos.	Genera ideas nuevas/ analogías con otras situaciones o problemas experimentados previamente.	Genera ideas valiosas o soluciones prácticas que han funcionado en otros contextos y las adapta en los otros contextos.
Transmite o hace llegar a otros las nuevas ideas generadas.	No expresa ideas personales nuevas.	Expresa ideas personales, aunque con dificultad.	Expresa y transmite a otros nuevas ideas personales.	Comparte nuevas ideas personales y se esfuerza por hacerlas comprensibles a los demás.	Comparte nuevas ideas de forma comprensible y fomenta un ambiente creativo.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
<b>Escuchar atentamente</b> No parece escuchar atentamente. Intenta imponer sus ideas a los demás.	Parece distraerse con facilidad y no captar todo el mensaje.	Muestra concentración e interés al escuchar a los demás.	Escucha activamente a los demás demostrando intentar comprender plenamente las ideas de los demás.	Escucha activamente a los demás respetando su propio tiempo para demostrar que se le escucha.	Escucha activamente a los demás respetando su propio tiempo para demostrar que se les escucha.
<b>Decir lo que uno piensa y siente sobre un tema.</b>	No parece expresar pensamientos personales.	No adopta una postura y los mensajes expresados son ambiguos.	Expresa pensamientos y sentimientos sobre el tema tratado.	Expresa pensamientos y sentimientos libremente, con claridad y seguridad.	Es asertivo. Deja claro a los demás cuál es la postura personal sobre el tema en cuestión.
<b>Habla de las cosas de forma empática e igualitaria.</b>	Parece evaluar y juzgar con frecuencia lo que dicen los demás; actúa a la defensiva.	Habla con excesivo sentido de seguridad y superioridad.	Parece evitar hacer juicios de valor o transmitir un sentimiento de superioridad al hablar.	Cuando se comunica, tiene en cuenta a los demás y les apoya.	Al comunicarse, promueve la comprensión y el diálogo.
<b>Hace preguntas para comprender mejor.</b>	No hace preguntas y parece dar por supuesto que ha entendido lo que dicen los demás.	Hace pocas preguntas de forma inoportuna o poco estructurada.	Hace preguntas abiertas para comprender las ideas y posturas de los demás.	Formula preguntas que permiten un flujo natural, contribuyendo a ampliar la conversación.	Formula preguntas que mejoran el ambiente o ayudan a que el diálogo avance.
<b>Expresarse con claridad y precisión.</b>	La expresión de sí mismo es vaga o poco clara.	Se expresa de forma vacilante y sin conseguir transmitir las ideas de forma clara.	Transmite ideas de forma concisa cuando se encuentra en contextos familiares.	Expresa ideas con facilidad y fluidez en diferentes contextos.	Muestra una facilidad de expresión y una comunicación clara en general sobresalientes.

COLABORACIÓN – TRABAJO EN EQUIPO					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Completa las tareas asignadas dentro del plazo como miembro del grupo.	No completa las tareas asignadas.	Completa parcialmente las tareas asignadas o lo hace con retrasos.	Respeto los plazos e informa sobre el progreso de la tarea asignada.	Respeto los plazos y el trabajo entregado supone una gran contribución al equipo.	Además de completar bien la tarea asignada, el trabajo realizado facilita la labor de los demás miembros del equipo.
Participa activamente en las reuniones de equipo, compartiendo información, conocimientos y experiencias.	A menudo se ausenta / no contribuye al trabajo del grupo.	Participa poco y contribuye sobre todo a petición de los demás.	En general, es activo y participativo en los encuentros de grupo.	Las contribuciones fomentan la participación y la mejora de la calidad de los resultados del equipo.	Las contribuciones son fundamentales para el trabajo en equipo y para la calidad de los resultados.
Colabora en la definición, organización y distribución de las tareas del grupo.	No colabora en la organización del trabajo en equipo.	Acepta sin cuestionar el plan de trabajo propuesto por otros miembros del equipo.	Participa activamente en la planificación, organización y distribución del trabajo en equipo.	Es organizado y eficaz en la planificación, organización y distribución de las tareas del grupo.	Fomenta la organización del trabajo aprovechando los talentos y conocimientos de los demás.
Centrarse y comprometerse con el acuerdo y los objetivos compartidos Parece centrarse únicamente en los objetivos personales.	Intenta integrar los objetivos personales y compartidos, pero no lo consigue.	Tiene en cuenta los objetivos del grupo y los suyos propios.	Participa en la definición clara de los objetivos del grupo, teniendo en cuenta a todos los miembros del grupo.	Centrarse y comprometerse con el acuerdo y los objetivos compartidos Parece centrarse únicamente en los objetivos personales.	Motiva y guía al grupo hacia objetivos más exigentes. Los grupos en los que participa destacan por su rendimiento y calidad.
Considerar el punto de vista de los demás y dar una opinión constructiva.	Parece no escuchar atentamente a los compañeros y subestimarlos sistemáticamente imponiendo sus propias opiniones.	Intenta escuchar, pero no hace preguntas y no parece tener en cuenta las opiniones de los demás. Las aportaciones son redundantes y poco sugerentes.	Acepta las opiniones de los demás y sabe dar su propio punto de vista de forma constructiva.	Promueve diálogos constructivos e inspira una participación de calidad de los demás miembros del grupo.	Integra las opiniones de los demás en una perspectiva superior, manteniendo una atmósfera de colaboración y apoyo.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Identificar un problema y tomar la decisión de abordarlo.	No parece darse cuenta de que existe un problema.	Se da cuenta de que existe un problema, pero le cuesta identificarlo concretamente.	Identifica activamente los problemas, pero permanece pasivo ante ellos.	Identifica fácilmente los problemas y adopta una actitud proactiva ante ellos.	Identifica los problemas, explicando concretamente cómo lo hace, y demuestra una actitud proactiva para abordarlos.
Hace preguntas para definir el problema en cuestión.	No participa en la definición del problema.	Ocasionalmente hace preguntas para definir el problema.	Formula preguntas adecuadas para definir el problema.	Participa activamente en la formulación de preguntas para definir el problema.	Formula preguntas clave para definir el problema y evaluar su importancia.
Recopila información relevante de fuentes fiables, siguiendo un método lógico de análisis de la información.	No recopila información o la información recopilada es irrelevante o poco fiable.	Recopila información pertinente, pero a veces incompleta o poco fiable, y no siempre sigue un método de análisis.	Recopila la información necesaria y la analiza correctamente.	Selecciona con precisión información valiosa y fiable y la analiza sistemáticamente.	Recopila eficazmente información pertinente y fiable y la analiza con un método eficaz y aportando reflexiones.
Presenta diferentes soluciones a un mismo problema y evalúa los posibles riesgos y ventajas de cada una de ellas.	No presenta más de una solución para un problema.	Presenta ocasionalmente soluciones alternativas.	Presenta algunas alternativas y un sencillo análisis de pros y contras.	Presenta un buen análisis de las soluciones alternativas disponibles.	Elige una o varias soluciones eficaces, basándose en el análisis de las distintas opciones.
Diseña un plan de acción para aplicar la solución elegida.	No propone soluciones o las que propone no se basan en un planteamiento lógico.	Propone soluciones, pero no planifica una aplicación.	Es capaz de seleccionar soluciones basándose en una argumentación sólida y es capaz de aplicar un plan basado en la solución propuesta.	Es capaz de proponer múltiples soluciones y seleccionarlas de acuerdo con una argumentación sólida y es capaz de aplicar un plan basado en la solución propuesta.	Es capaz de proponer múltiples soluciones y seleccionarlas de acuerdo con una argumentación sólida y es capaz de diseñar y aplicar un plan basado en la solución propuesta.

DIVERSIDAD* E INTECULTURALIDAD					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
<b>Aceptar la diversidad como parte de la condición humana.</b>	Parece considerar la diversidad como una barrera entre las personas.	Parece tratar a las personas de forma diferente, basándose en diferencias cognitivas, de género, sociales y culturales.	La actitud hacia los demás no parece estar limitada o influida por diferencias cognitivas, de género, sociales o culturales.	Establece relaciones sociales sin barreras ni prejuicios basadas en la diversidad humana.	Adopta una actitud equitativa, promoviendo un entorno social que acoge la diversidad humana.
<b>Se relaciona con las personas sin distinción / prejuicio de origen social y cultural.</b>	Manifiesta aversión hacia las personas de orígenes sociales o culturales diversos.	Muestra cierto nivel de desconfianza /prejuicios hacia personas y prácticas de orígenes sociales o culturales diferentes.	Muestra respeto hacia personas de distinto origen social o cultural.	Establece relaciones sin sentirse limitado por las diferencias culturales o sociales de otras personas.	Aprecia las diferencias culturales y sociales y valora a las personas por sus cualidades personales.
<b>No discrimina a las personas por razones de diferencia cognitiva, de género, social o cultural.</b>	Parece menospreciar a las personas con diferencias cognitivas, de género, sociales y/o culturales.	Muestra cierto nivel de prejuicio/discriminación hacia las personas con diferencias cognitivas, de género, sociales y/o culturales.	Actúa con respeto hacia las personas con diferencias cognitivas, de género, sociales y/o culturales.	Su actitud personal muestra aceptación por la diversidad humana y las prácticas sociales de otras personas.	Respeto y se esfuerza por comprender las diferentes costumbres y comportamientos sociales de los seres humanos.
<b>Establece relaciones con personas diferentes para su desarrollo personal.</b>	No se relaciona con personas diferentes a él por prejuicios.	Parece asumir que las relaciones humanas deben basarse en similitudes cognitivas, de género, sociales y/o culturales.	Parece relacionarse con personas independientemente de sus diferencias cognitivas, de género, sociales y/o culturales.	Parece apreciar los entornos diversos y explorar activamente puntos de vista, pensamientos e ideas alternativos. para el desarrollo personal Promueve activamente un entorno humano rico y diverso que favorezca el desarrollo personal de todos los implicados.	Promueve activamente un entorno humano rico y diverso que favorezca el desarrollo personal de todos los implicados.
<b>Comprende el valor añadido de la diversidad humana.</b>	Parece considerar la diversidad cognitiva, de género, social y/o cultural como justificación de la desigualdad de acceso a las oportunidades sociales.	Parece considerar los valores personales como los únicos válidos en los que basar las relaciones.	Parece escuchar e interpretar respetuosamente los valores de los demás.	La actitud personal demuestra una aceptación de los valores de los demás.	La actitud personal demuestra una integración equilibrada entre los valores personales y los de otras personas de su entorno.

\* Teniendo en cuenta las 6 dimensiones de la diversidad de la OCDE: (1) migración; (2) grupos étnicos, minorías nacionales y pueblos indígenas; (3) género; (4) identidad de género y orientación sexual; (5) necesidades educativas especiales; (6) alumnos superdotados.

COMUNICACIÓN ORAL					
INDICADORES	DESCRPTORES				
	1	2	3	4	5
Participa en situaciones de habla.	No habla, aunque se le pida.	Apenas habla cuando se le pide.	Habla largo y tendido cuando se le pide.	Habla por iniciativa propia en momentos apropiados.	Destaca por hacer aportaciones adecuadas por iniciativa propia.
Transmite información importante.	No presenta ideas o la expresión es pobre y confusa.	Presenta algunas ideas.	Expresa ideas bien razonadas.	Expresa ideas bien razonadas, sentimientos y valores.	Destaca por la claridad de expresión relacionada con el razonamiento y/o los sentimientos.
Controla los nervios al hablar en público.	Le cuesta hablar aparentemente debido a los nervios; parece sentirse bloqueado.	Habla, pero se muestra notablemente nervioso e incómodo.	Se expresa mostrando cierta tranquilidad.	Se expresa con seguridad.	Se expresa con una actitud tranquila y un dominio notable.
Imparte charlas estructuradas, cumpliendo los requisitos que puedan existir.	Las charlas pronunciadas carecen de estructura inteligible.	La estructura de las charlas no es eficaz o no cumple los requisitos estipulados.	Las charlas están estructuradas, cumpliendo los requisitos estipulados, si existen.	Enlaza ideas y argumentos con facilidad al pronunciar una charla.	Presenta charlas eficaces y bien organizadas.
Responde a las preguntas.	No responde a las preguntas formuladas.	Responde a las preguntas formuladas sin contestarlas.	Responde superficialmente a las preguntas formuladas.	Responde a las preguntas formuladas de forma eficaz y articulada.	Responde bien y con aparente facilidad a las preguntas formuladas.

COMUNICACIÓN ESCRITA					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Trata un tema específico, sin desviarse hacia otro.	Mezcla varios temas sin aclarar cuál es el principal.	Alarga los textos con repeticiones o divagaciones innecesarias.	Se centra en el tema sin regresiones.	Cubre todos los aspectos del tema según las instrucciones.	Aborda el tema en profundidad, más allá de lo requerido.
Expresa con claridad ideas, conocimientos o sentimientos.	Los textos escritos son confusos y muy difíciles de seguir.	La expresión puede entenderse, pero la redacción es desorganizada.	Presenta los diferentes aspectos del tema en un orden lógico.	La expresión escrita es buena, lógica y organizada (por ejemplo, incluye introducción, desarrollo y conclusión al escribir ensayos).	Expresión escrita sobresaliente y lógica, con una organización eficaz de los párrafos y apartados.
Escribe bien gramaticalmente.	Al escribir, no sigue las reglas gramaticales correctas.	Sigue las reglas gramaticales correctas, pero comete faltas de ortografía relevantes.	Los textos escritos son correctos en cuanto a ortografía y gramática.	Los textos son correctos en lo que respecta a la ortografía y la gramática y están correctamente puntuados.	Además de seguir las reglas gramaticales y ortográficas correctas, utiliza bien las preposiciones y conjunciones.
Utiliza un lenguaje adecuado al tipo de documento y de lector.	Utiliza abreviaturas o jerga inadecuadas.	Utiliza incorrectamente la terminología propia del tema.	Utiliza la terminología adecuada al tema.	Utiliza correctamente la terminología propia del tema y la adapta según el documento y el lector.	Utiliza sinónimos para aclarar términos ambiguos o equívocos, según el tipo de documento o de lector final.
Utiliza los recursos adecuados para facilitar la lectura y comprensión del ensayo.	No da formato al texto (tipo de letra, párrafo, estilo, formatos, etc.). No enumera las páginas.	Utiliza excesivamente los dispositivos de formato, dificultando la comprensión.	Utiliza adecuadamente los dispositivos tipográficos (fuente, párrafo, formatos de estilo, etc.).	Formatea adecuadamente el texto y utiliza notas a pie de página o notas finales para referencias, comentarios, etc.	Organiza y formatea claramente el ensayo y todos sus elementos clave.

ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Pone en práctica de forma disciplinada los planteamientos, métodos y experiencias propuestos por el profesor.	No sigue / parece ignorar las propuestas del profesor.	Interpreta o aplica inadecuadamente las propuestas del profesor.	Sigue adecuadamente las propuestas del profesor en el proceso de aprendizaje.	Prioriza las propuestas del profesor de la forma más adecuada a los objetivos de aprendizaje.	Participa activamente en la creación y selección de estrategias para alcanzar los objetivos de aprendizaje.
Comparte y asume los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.	Parece ignorar los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.	Malinterpreta los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.	Comprende y asume los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.	Prioriza con buen criterio los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.	Realiza cambios personales adecuados a los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor.
Hace preguntas para comprender la información y complementarla para aprender más.	No formula preguntas en relación con la información recibida.	Realiza preguntas sólo cuando se lo pide el profesor o para resolver problemas concretos.	Plantea preguntas sobre la información recibida, con el fin de comprender mejor el tema.	Plantea preguntas que demuestran una buena comprensión de lo aprendido.	Plantea preguntas que van más allá del tema, para complementar la información recibida con el fin de aprender más.
Reconoce la importancia de los esquemas mentales de los demás para enriquecer el aprendizaje.	Muestra poco interés por intercambiar ideas con los demás.	Le gusta compartir ideas personales, pero defiende posiciones personales, prestando poca o ninguna consideración a las ideas de los demás.	Parece escuchar con interés las ideas propuestas por los compañeros y por el profesor.	Pregunta por las perspectivas y opiniones de los demás, en relación con los temas que se están estudiando.	Promueve el intercambio y la argumentación de opiniones, para enriquecer y avanzar en el aprendizaje.
Aprendizaje autónomo y autorregulado.	No muestra iniciativa en el proceso de aprendizaje y sigue de forma incompleta las propuestas del profesor.	Completa las propuestas del profesor, pero con el mínimo esfuerzo.	Completa las propuestas del profesor con motivación y esfuerzo.	Va más allá de las propuestas del profesor, completando las tareas con añadidos que las mejoran más allá de lo requerido.	Va más allá de las propuestas del profesor, tratando de profundizar en el mismo tema o en otros para aprender más.

## SENTIDO ÉTICO\*

INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Guiar el comportamiento personal por un conocimiento básico de los principios éticos.	Parece actuar sin considerar si las acciones personales son moralmente correctas o incorrectas.	Sigue pero no parece cuestionar las razones que subyacen a algunos principios éticos básicos.	Muestra una conducta moral y expresa opiniones morales muy básicas cuando se aplica un principio.	Parece actuar de acuerdo con un juicio moral bien razonado y apoyado en el conocimiento de los principios éticos.	Actúa de forma moral coherente, argumentando con ideas bien razonadas que implican principios éticos, lo que le lleva a una conclusión moral.
Busca afirmarse a través del conocimiento del mundo ético.	No parece estar interesado en el origen, razonamiento o implicaciones de los principios éticos básicos.	Muestra dificultad para guiar y motivar el comportamiento personal de acuerdo con los principios éticos.	Sigue principios éticos básicos y muestra conciencia de la dimensión ética del ser humano.	Construye argumentos lógicos en torno a principios éticos y su aplicación en diferentes situaciones.	Expresa una idea personal de la ética coherente y bien razonada (de acuerdo con la percepción y el desarrollo de la conciencia moral).
Acepta críticamente nuevas perspectivas, aunque pongan en duda las propias.	No aborda las cuestiones éticas en toda su complejidad (es decir, todas las implicaciones, circunstancias y consecuencias que conllevan).	Parece considerar únicamente la perspectiva personal o la de los directamente implicados durante una acción, pasando por alto otros puntos de vista relevantes.	Demuestra una postura crítica sobre lo que es correcto, utilizando criterios razonados basados en puntos de vista personales y en los de los demás.	Demuestra comprensión y apertura a las necesidades e intereses de los demás.	Contribuye constructivamente a la resolución de problemas, respetando y reconociendo las necesidades, sentimientos y opiniones de los demás.
Posee un sistema de valores personales como parte de su personalidad e identidad.	No parece pensar ni preocuparse por los valores morales.	Menciona valores, pero sin asumírselos consciente y deliberadamente como propios.	Manifiesta valores personales a los demás como parte de la identidad personal.	Tiene una organización clara de los valores personales según su importancia y prioridad.	Demuestra un sistema de valores personales coherente basado en el reconocimiento de principios éticos.
Observa y pone en práctica las normas establecidas por el grupo/contexto educativo al que pertenece.	No parece ser consciente de las normas establecidas por el grupo/contexto educativo.	Muestra reconocimiento de las normas establecidas por el grupo/contexto educativo, pero le cuesta seguirlas de forma coherente.	Reconoce y respeta las normas establecidas por el grupo/contexto educativo.	Parece intentar interpretar y dar sentido a cada uno de los elementos normativos establecidos por el contexto grupal/educativo.	Demuestra un proceso de reflexión que le lleva a tomar conciencia de los aspectos normativos y de su papel a la hora de proporcionar un horizonte moral.

\* The ability to think and act according to universal principles based on the value of human beings and oriented toward their development. E.g.: Tolerance, Respect, Responsibility, Fairness, Honesty, Integrity, human rights, equity and justice, solidarity, sustainable development.

GESTIÓN DE PROYECTOS					
INDICADORES	DESCRIPTORES				
	1	2	3	4	5
Describe la situación que justifica la necesidad del proyecto.	No parece ser consciente de las necesidades que aborda el proyecto ni de los temas implicados.	Identifica los temas del proyecto y los elementos implicados, pero no los relaciona con las necesidades que pretende abordar.	Contextualiza el proyecto y sus elementos, aludiendo a las necesidades que pretende abordar.	Justifica el proyecto y los elementos implicados estableciendo un vínculo claro con las necesidades abordadas.	Justifica la necesidad del proyecto de forma clara y organizada con el apoyo de pruebas pertinentes.
Establece objetivos claros para el proyecto.	No formula objetivos para el proyecto o los formula de forma poco clara.	Formula objetivos, pero no los relaciona con las necesidades abordadas.	Formula objetivos claros y los relaciona con las necesidades abordadas por el proyecto.	Formula objetivos claros y bien razonados que son realistas y factibles.	Formula objetivos realistas y ambiciosos que abordan las necesidades del proyecto y va más allá del esfuerzo necesario para alcanzarlos.
Planifica acciones para alcanzar los objetivos y dirige a las personas responsables de ellas.	Considera los objetivos sin especificar las acciones necesarias para alcanzarlos.	Define acciones, pero no las asigna a personas.	Define acciones concretas y especifica quién las llevará a cabo.	Planifica cuidadosamente las acciones, sopesando su viabilidad y especificando los responsables.	Establece una secuencia excelente de acciones y las asigna a la persona o personas más adecuadas.
Prevé y asigna el tiempo necesario para completar las acciones planificadas.	No considera el tiempo necesario para cada acción.	Calcula el tiempo necesario para cada acción de forma poco realista.	Planifica detalladamente el tiempo para cada acción.	Realiza un plan de tiempo bien pensado y añade tiempo adicional en caso de imprevistos.	Establece mecanismos para controlar el tiempo y hacer los ajustes necesarios como parte de un plan de acción claro.
Planifica la evaluación de los resultados del proyecto.	Pasa por alto la importancia de evaluar los resultados del proyecto.	Parece ser consciente de la importancia de evaluar los resultados, pero no presenta un plan para hacerlo.	Proporciona un plan de evaluación general, que incluye cuándo y cómo se realizará la evaluación y quién la realizará.	Planifica sistemáticamente cuándo y cómo se realizará la evaluación y quién la realizará.	Planifica sistemáticamente cuándo y cómo se realizará la evaluación y quién la realizará, definiendo los indicadores pertinentes y las herramientas que se utilizarán.