



#PorUnimagdalena

2020-2030

Portafolio Integrado de Desarrollo Institucional de la Universidad del Magdalena alineado con Objetivos de Desarrollo Sostenible

Documento de Trabajo 4: Lineamientos curriculares ligados al Sello de Sostenibilidad de la Universidad del Magdalena

CONTENIDO

- Sostenibilidad en Instituciones de Educación Superior.
- Sello de Sostenibilidad Unimagdalena.
- Modelo de Competencias en Sostenibilidad e Innovación

Working Draft. Versión:
Diciembre 2020

unimagdalena.edu.co

Innovateca. Cambio. Una Biblioteca de Tercera Generación para el Magdalena.



Oficina Asesora
de Planeación
UNIMAGDALENA



RECTORÍA UNIMAGDALENA



1 La Sostenibilidad en las Instituciones de Educación Superior (IES)

1.1 Contexto Internacional

Han sido múltiples, los esfuerzos internacionales que se han gestado para promover principios de desarrollo sostenible en la educación. Se puede traer a colación el debate sobre el papel de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS), discutido en la Agenda 21¹ (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992), la 2ª Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible en Johannesburgo² en 2002, y el establecimiento de la Década de la Educación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (DEDS)³, celebrada entre 2005 y 2014, lo que generó una motivación especial en las Instituciones de Educación Superior (IES) en todo el mundo, para iniciar el trabajo de transformación de sus modelos educativos hacia modelos donde la sostenibilidad sería el principio rector. Holm *et al.*, 2015, asegura que, a partir de las discusiones de los organismos internacionales, se ha ratificado el compromiso de integrar los principios y prácticas de la EDS en todos los aspectos de la educación y el aprendizaje, para alentar cambios en los conocimientos, valores y actitudes, con la visión de permitir una sociedad más sostenible y justa para todos.

Seguido a esto, se creó el Programa de Acción Mundial⁴ (GAP, por sus siglas en inglés) para la EDS, este programa busca darle seguimiento al Decenio de la EDS (2005-2014), sirviendo de catalizador para el progreso hacia el desarrollo sostenible. El GAP pretende contribuir sustancialmente a la Agenda 2030⁵ y a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles⁶ (ODS), a través de la reorientación y fortalecimiento de la educación y el aprendizaje, hacia la meta 4.7 del ODS 4 “Desarrollo sostenible y ciudadanía mundial,”⁷ para que todas las personas puedan adquirir conocimientos, habilidades, valores y actitudes que los empoderen y les permitan contribuir a un futuro sostenible.

De esta manera, con la agenda global 2030 establecida para dirigir la sociedad mundial hacia la sostenibilidad, utilizando los ODS universalmente y el GAP específicamente para la educación, hay un compromiso claro al nivel internacional para dar mayores esfuerzos al proyecto de aplicar la sostenibilidad en todas las áreas de las actividades humanas y en todos los niveles de educación.

¹ Agenda 21: <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/index.htm>

² 2ª Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible en Johannesburgo
<http://www.un.org/spanish/conferences/wssd/basicinfo.html>

³ DEDS: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/education/education-for-sustainable-development/decade-of-education-for-sustainable-development-desd/>

⁴ GAP: <https://es.unesco.org/gap>

⁵ Agenda 2030: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/education-2030/>

⁶ ODS: <https://fr.unesco.org/sdgs>

⁷ Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo <https://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/meta-4-7-desarrollo-sostenible-y-ciudadania-mundial/>

En la transición hacia una sociedad ambiental, social y económicamente segura y justa, las instituciones de educación superior tienen un papel clave que desempeñar (Kapitulčinová *et al.*, 2017). Sin embargo, al mismo tiempo, sus estructuras tradicionales y su historia institucional, que se basa en el conocimiento euro-descendente, la industrialización y la colonización europea del siglo pasado, son aún una barrera para el fomento de comportamientos humanos no sostenibles (Barry y Farrell, 2013).

1.2 Responsables y Partes interesadas.

La reciente adopción de los ODS por 195 naciones del mundo (Naciones Unidas, 2015) ha reafirmado el acuerdo global sobre la necesidad urgente de transformar nuestros sistemas socioeconómicos a modos de operación sostenibles de acuerdo a los parámetros establecidos en la normatividad de cada país (Stephen *et al.* 2008). En este contexto, las IES presentan oportunidades únicas para implementar la sostenibilidad en todas las dimensiones de su práctica, promoviendo actividades académicas, de investigación, de divulgación y de extensión que favorezcan el desarrollo del este tipo de competencias en los estudiantes.

Para que dicha implementación sea efectiva, es importante destacar cuales son los roles de los principales responsables que trabajan para que la sostenibilidad sea apropiada por las partes interesadas (Ver Ilustración 1).



Ilustración 1 Barreras de la implementación de la sostenibilidad. Elaboración Propia, Fuente: Aleixo *et al.*, 2018.

Aleixo *et al.* 2018, en su investigación destaca los principales responsables y partes interesadas para lograr la transformación de las IES hacia la sostenibilidad:

- *Líderes de procesos*: Hace referencia al grupo de personas que gestionan procesos en las IES. Son personas con alta capacidad de liderazgo y toma de decisión para que cada proceso pueda lograr el objetivo previsto, así mismo diseñan y hacen el seguimiento de cada una de

las

actividades que se desarrollan dentro de los mismos, por tanto, juegan un papel trascendental en la introducción de la sostenibilidad en el campus.

- *Facultad:* Hace referencia a los docentes, investigadores y administrativos que tienen la responsabilidad de educar bajo unos principios y competencias establecidas de acuerdo a lo establecido el Plan Educativo Institucional (PEI) y al perfil del egresado que se quiere para cada programa académico. Son autónomos en la selección de su equipo de trabajo y en la definición de las rutas de aprendizaje, por tanto tienen influencia directa en la adopción de la sostenibilidad por parte de los estudiantes.
- *Personal administrativo:* Hace referencia al personal de apoyo que facilita el desarrollo de los servicios ofrecidos por la institución, por tanto conocen toda la cadena de valor de la institución teniendo influencia directa en la optimización de los procesos a través de la identificación de oportunidades, cumplir con las demandas utilizando menos recursos y en el menor tiempo posible. Tiene influencia directa en la inclusión de la sostenibilidad en la operación de la institución.
- *Estudiantes:* Hace referencia a la razón de ser de una IES, por tanto son una de las partes interesadas más importantes y son el reflejo del trabajo realizado por las facultades, el personal administrativo y los líderes de proceso. Tienen influencia directa en el entorno por tanto al desarrollar competencias en sostenibilidad en ellos, se genera una acción en cadena sobre el entorno, ya que ellos serán los futuros líderes de procesos, empresas y demás organizaciones que pueden transformar el contexto hacia la sostenibilidad.
- *Grupos de interés externos (locales o regionales):* Hace referencia a todos los actores del contexto externo de la institución y que facilitan el desarrollo de su misión o se benefician de las estrategias promovidas por las mismas. Este grupo es fundamental para la consecución de recursos en torno a la sostenibilidad, así como la ejecución de proyecto y la medición del impacto de las IES en sostenibilidad. Aquí podemos encontrar organizaciones gubernamentales, clientes, socios de investigación y servicios universitarios. Para Karatzoglou (2013), las IES son líderes en la coordinación y promoción de la participación de diferentes actores sociales en el desarrollo de los planes de sostenibilidad regionales debido a la influencia que representa.

1.3 Barreras en la implementación de la sostenibilidad en las IES

La integración de la sostenibilidad como hilo conductor en la educación superior no es una tarea fácil. Se enfrenta a una historia larga y compleja que está inmersa en las estructuras disciplinarias, así como en las metodologías investigativas y pedagógicas. Numerosos estudios destacan las barreras que afectan directamente la adopción de la sostenibilidad en las IES, en la Ilustración 2 se presentan los identificados por Alexio *et al.* 2018. A continuación, se exponen algunas de estas barreras:

1. *Ambigüedad y complejidad:* El concepto de sostenibilidad se ve como un tema abstracto y complejo, tratado solo por personal experto (Alexio *et al.*, 2018, cita a Leal Filho, 2000, Leal

Filho, 2011, Shriberg y Harris, 2012, Wright y Horst, 2013, Jahn y Egon 2001; Farrell *et al.* 2005).

2. *Falta de recursos financieros y financiamiento:* Las prácticas de sostenibilidad aún están asociadas a las inversiones financieras y "la sostenibilidad no es una prioridad para muchas universidades" (Aleixo *et al.*, 2018, cita a: Figueredo y Tsarenko, 2013, Shriberg y Harris, 2012, Waas *et al.*, 2012, Velazquez *et al.*, 2005).
3. *Resistencia al cambio asociada a comportamientos, prácticas o iniciativas:* Algunas partes interesadas de las IES no quieren el cambio, y otras ven la sostenibilidad como un modelo teórico sin implementación práctica (Velazquez *et al.*, 2005).
4. *Rigidez organizacional:* La mayoría de las IES presentan una estructura conservadora en sus canales de comunicación, que puede conducir pérdida de información o canales de comunicación ineficiente que dificultan los procesos de sensibilización y a apropiación de la sostenibilidad (Verhulst y Lambrechts, 2015, Weber y Duderstadt, 2012)
5. *Falta de compromiso y participación:* Las partes interesadas de las IES no muestran liderazgo para la implementación de estrategias que permitan la adopción de la sostenibilidad en todos los niveles de la institución como: cambios en el currículo, la investigación, las operaciones del campus o mediante una intervención más estratégica. Es importante recalcar que el éxito de la sostenibilidad en las IES depende de que haya un liderazgo por parte de la alta dirección (Aleixo *et al.*, 2018, cita a Adams, 2013, Jorge *et al.*, 2015, Milutinovi y Nikoli, 2014).
6. *Falta de capacitación y especialización en sostenibilidad:* La mayoría de los miembros de la comunidad universitaria, en especial docentes y líderes de procesos tienen poco conocimiento especializado sobre sostenibilidad, y algunos están aprendiendo y enseñando sobre sostenibilidad al mismo tiempo (Velázquez *et al.*, 2005 p.386). De igual manera la institución no ha desarrollado capacitaciones sobre ese tema (Aleixo *et al.*, 2018, cita a Jorge *et al.*, 2015, Verhulst y Lambrechts, 2015).

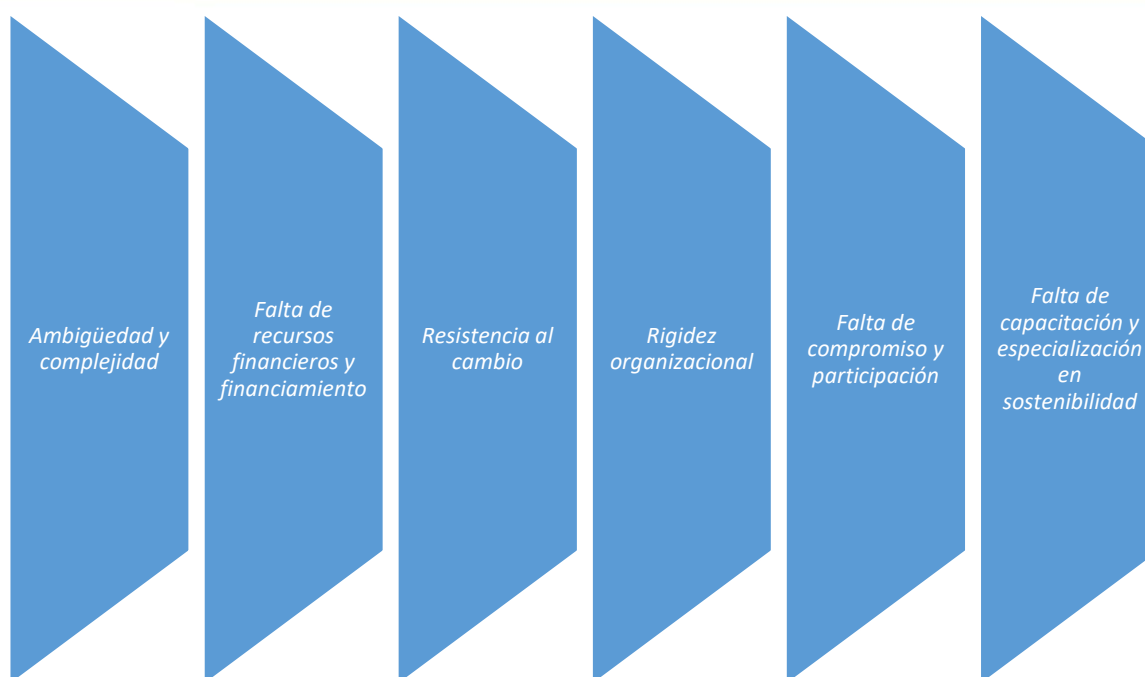


Ilustración 2. Barreras de la implementación de la sostenibilidad. Elaboración Propia, Fuente: Aleixo et al, 2018.

Por tanto la convicción de la alta dirección en la importancia de la sostenibilidad para las IES es el primer paso para la adopción de la sostenibilidad por cada una de las partes interesadas, permitiendo la capacitación del talento humano así como un mayor compromiso a nivel curricular.

2 Un sello de sostenibilidad entendido como herramienta de transformación institucional

Basado en principios de la teoría de complejidad, un enfoque en la sostenibilidad requiere que las IES desarrollen nuevas estrategias para apoyar el trabajo inter- y transdisciplinario facilitando la transformación organizacional a través de redes de trabajo colaborativa que faciliten la interacción entre los diferentes niveles de la institución. Este tipo de estrategias se basa en el trabajo de Humberto Maturana y Francisco Varela (1994[1972]), sobre sistemas vivos y el concepto de acoplamiento estructural, que indica las ventajas que acompañan la disponibilidad de un contexto nuevo para apoyar la transformación organizacional.

El impulso burocrático, que se relaciona con las barreras 3 y 4 de la Ilustración 2, representa un obstáculo importante para que se den estas redes de trabajo colaborativas: (1) Las IES son fundamentalmente conservadores, se enfocan en lo que hay y no en lo que podría ser posible; (2) Siempre hay un argumento contrario para cualquier propuesta de cambio, lo cual se debe a la dependencia que han generado las organizaciones a las estructuras burocráticas, reforzando el imaginario de que un cambio puede afectar el funcionamiento de la institución.

Si entendemos a la institución como un ser vivo, con finalidades y dinámicas propias, es de esperar que cualquier cambio es considerado como una perturbación, produciendo respuestas defensivas, que disminuyen las posibilidades que existen para lograr la transformación.

Por otro lado, si entendemos que un sistema vivo se compone de otros subsistemas vivos, cada uno con su propia historia de evolución y características adaptativas, un proyecto innovador y aplicado, como lo de desarrollar redes colaborativas de enseñanza y aprendizaje a partir de una temática común, como lo es la sostenibilidad, puede ser entendido como un cambio intencional en el entorno que significa que el sistema esta evolucionando.

Este nuevo contexto puede llamar la atención de los individuos y grupos de individuos que hacen parte de la institución, lo que los motiva a juntarse voluntariamente, consiguiendo no solo una transformación organizacional sino una transformación basada en un compromiso voluntario con una visión clara.

De acuerdo a la teoría cibernética de organizaciones establecida por el Modelo del Sistema Viable (MSV) (Beer, 1984), tomando en cuenta la explicación anterior, se pueden realizar cambios institucionales no empujando u obligando a los individuos, sino ofreciéndole espacios y enlaces nuevos, de interés, donde se pueden generar nuevas prácticas, hábitos y conocimientos (Maturana and Varela, 1994[1972]), como es el caso de un Sello de Sostenibilidad institucional.

Este sello no solo proporciona el punto de encuentro para el desarrollo de estrategias conjuntas entre todos los niveles de la institución sino que refuerza la identidad de la institución al otorgarle a su egresado una distinción que aumenta su competitividad en el contexto y que puede adquirir a medida que va cumpliendo una serie de requisitos adicionales durante su proceso de aprendizaje.

Para que este sello sea incluido en los programas académicos y que se desarrolle de manera inter- y transdisciplinaria, los microdiseños de los cursos involucrados tendrán que ser socializados con docentes y estudiantes de otros programas, de manera que entiendan el objetivo del curso y la temática a abordar. De esta manera, el microdiseño funciona como “objeto de frontera” (Leigh Star 2010), es decir que es importante para cada unidad operativa de la Universidad, pero ocupa dentro de cada una de estas un espacio distinto con unas características particulares. De esta manera el currículo actúa como un objeto central con múltiples finalidades permitiendo la aplicación del MSV en un entorno restringido, pero institucionalmente comprensivo.⁸

La arquitectura del MSV presta una plataforma conceptual para estructurar la intervención, para que se articule en una manera coherente, constructiva y comprensiva, dentro de las instituciones existentes.

2.1 Ejemplos de la implementación de circulas de sostenibilidad en otras Universidades

En los últimos años están incrementándose el número de las IES que ratifican el compromiso de apostarle a la sostenibilidad a través de la transformación de su modelo educativo.

2.1.1 Tipo comprensivo

⁸ Este párrafo estaba redactado con la ayuda de Reinaldo Sagbini.

Un ejemplo es

lo documentado en el estudio de Lambrechts *et al.*, 2009, en donde dos universidades belgas toman el desarrollo sostenible como un valor principal en sus políticas educativas, deciden integrar la sostenibilidad en sus programas de estudio. Las competencias dentro de estas universidades se analizaron en tres programas profesionales de licenciatura: administración de empresas, administración de oficinas y tecnología de la información aplicada. Para conocer el estado actual de la integración de la sostenibilidad, los programas de estudio se analizaron en dos niveles. En el primer nivel, se analizaron las competencias clave generales de cada universidad y en el segundo nivel, se analizaron las competencias disciplinarias para cada programa de estudio. Con base a esto se desarrolló un marco para el análisis de la adopción de la sostenibilidad, basado en las competencias para la sostenibilidad, las cuales se agruparon en seis grupos: (1) Responsabilidad, (2) Inteligencia emocional, (3) Orientación del sistema, (4) Orientación futura, (5) Participación personal y (6) Habilidades de acción. El análisis señaló que, a pesar de los esfuerzos valiosos para la inclusión de la sostenibilidad en el currículo, la integración de la sostenibilidad en las competencias muestra algunos déficits: es demasiado implícito, fragmentado e incompleto.

Un otro modelo de implementación, se fundamenta en el nivel de educación dentro de una IES al ofrecer cursos y programas específicos que se integran o se especializan en sostenibilidad. Un vivo ejemplo de este modelo, lo asumió la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM⁹). En el año 2011, la UTEM decidió diseñar un nuevo Modelo Educativo que define tres sellos de identidad para su egresado dentro de los cuales se encuentra el “*Compromiso con la sustentabilidad*”. De esta manera, estableció la meta de lograr la inclusión integral y transversal de la sustentabilidad en todos los proyectos formativos. Dicho modelo, tiene como objetivo incluir la sustentabilidad a través de un curso en el currículo de todos los programas académicos de la institución a través de tres niveles, cada uno de estos niveles está compuesto por un conjunto de competencias como se muestra a continuación:

- *Nivel 1:* Está basado en la incorporación de la competencia básica en sustentabilidad en el primer ciclo de formación: científico tecnológico. En este nivel, todas las carreras rediseñadas deben incorporar la asignatura obligatoria Taller Principios de Sustentabilidad en alguno de los cuatro primeros semestres de la malla curricular. Esta asignatura corresponde a lo que se entiende por alfabetización en sustentabilidad, es eminentemente práctica y común a todas las carreras. Su programa de estudios y su guía didáctica son generados en conjunto entre el Programa de Sustentabilidad y la Unidad de Innovación Curricular.
- *Nivel 2:* Está basado en la incorporación de la competencia intermedia en sustentabilidad en el segundo ciclo de formación: de especialización. En este nivel cualquier asignatura dentro del plan de estudios de la carrera rediseñada, puede participar, debido a que las competencias y logros de aprendizaje fueron diseñados suficientemente generales para facilitar su incorporación en los programas de distintas disciplinas.
- *Nivel 3:* Está basado en la incorporación de la competencia avanzada o de egreso en el ciclo de titulación. El ciclo de titulación comprende todas las actividades educativas que

⁹ UTEM: <https://sustentabilidad.utem.cl/>

permiten al estudiante obtener su título y se sitúa en el último semestre de su carrera. La forma en que el estudiante debe demostrar en su último año el alcanzar este logro de aprendizaje es a través de un capítulo de análisis de sustentabilidad en su trabajo de fin de grado y en su informe de práctica profesional. Ambos documentos se generan sobre experiencias reales que vive el estudiante al terminar su carrera y permiten evidenciar el alcanzar el logro de aprendizaje, y por tanto, la competencia.

Con esta experiencia se resaltó la importancia del trabajo en equipo, debido a que se generó una sinergia especial entre la Unidad de Innovación Curricular y el Programa de Sustentabilidad que facilitó avanzar en el proyecto. Y finalmente como recomendación se debe dar prioridad a las competencias genéricas de sustentabilidad, en la creación de la malla curricular de cada programa académico para lograr una buena articulación de los procesos.

2.1.2 Tipo calificación adicional

Enfocado no en la institución, sino en una formación de valor agregado, se presenta el ejemplo del Massachusetts Institute of Technology – MIT,¹⁰ que diseñó un Certificado de Sustentabilidad como un campo de entrenamiento especializado, donde los estudiantes crean y desafían su conocimiento en cursos, escogidos entre una propuesta de electivas en sustentabilidad propuesta por la institución. Dicho plan de estudio ofrece una rica combinación de aprendizaje de acción y contenido conceptual, al tiempo que proporciona la flexibilidad para que los estudiantes descubran su propia carrera profesional.

Esta certificación permitió la validación y acreditación de las competencias en sustentabilidad por el MIT, la oportunidad de adhesión a comunidades internacionales líderes en temas de sustentabilidad y el acceso a pasantías de verano de alta calidad, enfocadas en este tema.

2.1.3 Medios de monitoreo

Al nivel de redes internacionales, encontramos las acreditaciones de STARS, las cuales fueron desarrolladas por la Asociación para el Avance de la Sustentabilidad en la Educación Superior (AASHE) y se basan en un marco de autoevaluación que permite a colegios y universidades rastrear y medir su progreso de sustentabilidad utilizando un conjunto de parámetros (AASHE, 2015).

Dentro de las acreditaciones STARS encontramos: STAR1 AC1, que habla sobre la inclusión de la sustentabilidad en el plan de estudios universitarios y STARS Credit AC1, que trata específicamente el contenido del curso y hace un llamado a las instituciones para que realicen un inventario de: 1) Los cursos de sustentabilidad, cursos para los cuales el enfoque principal es la sustentabilidad y/o la comprensión o la solución de uno o más desafíos importantes de sustentabilidad. 2) Los cursos que incluyen sustentabilidad, cursos que se centran en un tema diferente a la sustentabilidad, pero

¹⁰ MIT: <http://mitsloan.mit.edu/sustainability/sustainability-certificate>

incorporan

una unidad o módulo sobre sostenibilidad o un desafío de sostenibilidad, incluyen una o más actividades centradas en la sostenibilidad o integran cuestiones de sostenibilidad a lo largo del curso (AASHE, 2015a).

Los "cursos de sostenibilidad", representan, dentro del marco de STARS, la integración vertical del contenido de sostenibilidad en un programa educativo, ya que son cursos independientes que se centran únicamente en el tema de la sostenibilidad, mientras que los "cursos que incluyen la sostenibilidad" dan una idea de cómo la sostenibilidad se integra horizontalmente en un programa de estudio, ya que tiene una mayor probabilidad de ser interdisciplinarios tomando como eje central la sostenibilidad o un desafío de sostenibilidad (AASHE, 2015a). Un ejemplo es el uso de los conocimientos de la química para entender el cambio climático), esto califica a este curso como un "curso que incluye la sostenibilidad" porque hay un vínculo explícito con una problemática (AASHE, 2015b).

Si bien la identificación de "cursos de sostenibilidad" puede considerarse una tarea más o menos sencilla, la identificación de "cursos que incluyen la sostenibilidad" requiere discreción y unos criterios establecidos por parte del evaluador (AASHE, 2015a).

Un tercer tipo de iniciativas se centran en el desarrollo y la aplicación de herramientas de evaluación de la sostenibilidad en la educación superior, por ejemplo, a Evaluación Gráfica de la Sostenibilidad en Universidades (GASU) ofrece una visión gráfica condensada de indicadores tomados de otra herramienta, denominada Pautas de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI). El GASU fue diseñado para facilitar el análisis, la comparación longitudinal y la evaluación de los esfuerzos y logros de sostenibilidad de las universidades y fue propuesta por Lozano *et al* en 2006.

2.2 Revisión de competencias educativas y temáticas en sostenibilidad

La educación basada en competencias ofrece grandes oportunidades para reexaminar y reorientar las políticas y los sistemas educativos hacia la sostenibilidad. La mayor integración de las competencias se basa en la orientación futura, la orientación del sistema, la participación personal y las habilidades de acción, que permitan contribuir sustancialmente a un enfoque verdaderamente integrador hacia la EDS (UNESCO, 2005).

Según Rieckmann (2012) para desarrollar las competencias de sostenibilidad en las universidades, se deben crear entornos de enseñanza y aprendizaje que puedan caracterizarse por aspectos como la interdisciplinariedad, la participación, la orientación a los problemas y la vinculación del aprendizaje formal e informal. Por otra parte, subrayó que la universidad debería integrar la educación para el desarrollo sostenible en sus planes de estudio a fin de que los futuros profesionales puedan hacer frente a los problemas del desarrollo sostenible en su trabajo.

De esta manera Rieckmann, 2012, propone las siguientes competencias:

- Pensamiento sistémico y manejo de la complejidad: capacidad de identificar y comprender conexiones; pensar conectivamente; ser capaz de lidiar con la incertidumbre
- Pensamiento anticipado : desarrollar visiones, aplicar principios de precaución y predecir flujos de (re) acción; ser capaz de lidiar con los riesgos y cambios

- Pensamiento crítico: capacidad de mirar el mundo, desafiar las normas, prácticas y opiniones; reflexionar sobre los propios valores y acciones; dar opiniones a otros; entender perspectivas externas.
- Actuar de manera justa y ecológica: conocer acciones alternativas; ser capaz de orientarse en lo que respecta a la justicia, la solidaridad y los valores de conservación; reflexionar sobre los posibles resultados de las acciones de uno; asumir la responsabilidad de las acciones de uno
- Cooperación en grupos (heterogéneos): habilidad para lidiar con conflictos; para aprender de los demás; ser capaz de mostrar comprensión / simpatía
- Participación: capacidad de identificar ámbitos de creatividad y participación; poder participar en la creación de iniciativas
- Empatía y cambio de perspectiva: capacidad de identificar sus propias perspectivas externas; para tratar con una orientación de valores propios y externos; ponerse en la posición de alguien más; ser capaz de aceptar la diversidad
- Trabajo interdisciplinario: capacidad de tratar con los conocimientos y métodos de diferentes disciplinas y ser capaz de trabajar en problemas complejos en contextos interdisciplinarios
- Comunicación y uso de los medios: capacidad de comunicarse en contextos interculturales; para lidiar con eso; para poder pasar críticas en los medios
- Planificación y realización de proyectos innovadores: desarrollar ideas y estrategias; planificar y ejecutar proyectos; mostrar voluntad de aprender por la innovación; capacidad de tratar y reflexionar sobre los posibles riesgos
- Evaluación: capacidad para elaborar estándares de evaluación y llevar a cabo evaluaciones independientes con respecto a conflictos de intereses y objetivos, conocimiento incierto y contradicciones
- Ambigüedad y tolerancia a la frustración: conflictos, objetivos e intereses en competencia, contradicciones y contratiempos

Por otra parte, dentro de la investigación de Faham, E. *et al.* (2017) denominada *Uso de la dinámica de sistemas para desarrollar la educación para el desarrollo sostenible en la educación superior con énfasis en las competencias de sostenibilidad de los estudiantes*, se proponen las siguientes competencias en sostenibilidad para los estudiantes:

Tabla 1. Competencias en sostenibilidad Fuente: Faham, E. et al., 2017. Diseño propio.

	Competencias		Competencias		Competencias		Competencias
Conocimiento de la sostenibilidad	Capacidad de seleccionar los objetivos educativos de la sostenibilidad	conocimiento relacionado con los valores y la ética	Capacidad de alentar a los estudiantes a explorar sus creencias y suposiciones	Conocimiento relacionado con el pensamiento sistémico	Capacidad de comprender los modelos básicos de la teoría de sistemas	Conocimientos relacionados con la acción	Capacidad de imaginar los futuros alternativos y las soluciones nuevas y creativas
	Conocimiento de la sostenibilidad		Conocer las tensiones sociales relacionadas con el desarrollo sostenible y la educación		Capacidad de aplicar el sistema de pensamiento en diferentes situaciones y para diferentes problemas		Capacidad de actuar como un agente de cambio para alcanzar los objetivos de sostenibilidad
	Capacidad de establecer contactos para adquirir el conocimiento de los problemas de sostenibilidad relevantes		Capacidad para analizar la estructura subyacente y el razonamiento que apoya el desarrollo sostenible para participar en los procesos de toma de decisiones para la sociedad		Capacidad para alentar a los estudiantes a ver los problemas desde diferentes perspectivas		Capacidad de reflexionar sobre el estilo de vida y las elecciones
	Posibilidad de contribuir contenido de sostenibilidad en el currículum universitario		Capacidad de integrar valores que sustentan el desarrollo sostenible en la vida personal e institucional		Capacidad de guiar a los estudiantes en el desarrollo de la empatía al identificarse con los demás		Capacidad para resolver el problema
	Capacidad de cooperar con organizaciones que promueven el desarrollo sostenible		Capacidad de ayudar a los estudiantes a adquirir perspectivas plurales sobre problemas		Capacidad de fomentar la visión del alumno a través de problemas de aprendizaje		Capacidad para lidiar con la incertidumbre
conocimiento de las emociones	Capacidad de expresar y administrar emociones y sentimientos	conocimiento relacionado con los valores y la ética	Capacidad de ofrecer oportunidades a los estudiantes para enfrentar las diversidades y verlas como oportunidades	Conocimiento relacionado con el pensamiento sistémico	Capacidad para ayudar a los estudiantes a seleccionar entre diferentes problemas	Conocimientos relacionados con la acción	Capacidad de compartir la responsabilidad en el proceso de enseñanza con los estudiantes
	Capacidad de ser consciente del impacto de las emociones en la percepción, el juicio, las decisiones y las acciones en su vida y la vida de los estudiantes		Capacidad de ofrecer oportunidades a los estudiantes para distinguir entre el conocimiento fáctico y las opiniones basadas en valores e investigar las creencias e intereses detrás de ellos.		Capacidad para alentar a los estudiantes a reflexionar sobre sí mismos y su entorno, y las consecuencias a corto y largo plazo de sus acciones		Capacidad para considerar la acción como un valor educativo, no solo como una forma de resolver los problemas



	Capacidad para el desarrollo de las competencias de compasión y empatía en ustedes mismos		Capacidad de permitir a los estudiantes enfrentar la ambigüedad, la incertidumbre y la complejidad	Capacidad de encontrar oportunidades para procesos de aprendizaje en el mundo real, especialmente temas que están de acuerdo con la sostenibilidad
conocimiento de relacionado con las emociones	Capacidad de ser consciente de la diferencia entre tratar con las emociones dentro de su clase o universidad y la sociedad circundante	Capacidad de participar en cambios estructurales o institucionales dentro de la sociedad	Capacidad para alentar a los estudiantes a reflexionar sobre su entorno para buscar diferentes soluciones	Capacidad para organizar y facilitar la visión entre los estudiantes como base para la acción hacia la sostenibilidad (imagina un futuro mejor)
	Capacidad de crear una atmósfera que permita a los estudiantes expresar sus sentimientos e ideas sin temor al fracaso	Capacidad para construir entendimientos comunes, identificar desafíos comunes y fortalecer el compromiso común para planificar acciones conjuntas	Capacidad para alentar a los estudiantes a implementar sus planes	Capacidad de analizar y describir la sociedad local a través de dimensiones de sostenibilidad
	Capacidad para crear situaciones de aprendizaje y un ambiente apropiado para que los estudiantes puedan desarrollar sentimientos de empatía con otras personas y naturaleza		Capacidad de ayudar a los estudiantes a crear un sentido de conexión con el lugar, otros y el mundo	
			Capacidad de percibir la universidad como un sistema viviente	
			Capacidad de establecer la cooperación entre la universidad, la industria y la sociedad	
			Capacidad para conocer formas de establecer alianzas con otras instituciones educativas para generar e intercambiar ideas	
			Capacidad para identificar y analizar	

			las relaciones de poder y comprender las causas	
--	--	--	---	--

De acuerdo con lo citado por Rieckmann (2012) las competencias en sostenibilidad deben responder a un pensamiento sistémico y manejo de la complejidad, la capacidad de identificar y comprender conexiones, pensar conectivamente, ser capaz de lidiar con la incertidumbre. Asimismo, reconocer pensamientos de carácter; anticipado donde se puedan desarrollar visiones, aplicar principios de precaución y predecir flujos de re (acción) y ser capaz de lidiar con los riesgos y campos; Crítico con la capacidad de mirar el mundo, desafiar las normas, prácticas y opiniones; reflexionar sobre los propios valores y acciones; dar opiniones a otros; entender perspectivas externas, así como actuar de manera justa y ecológica donde se puedan conocer acciones alternativas conocer acciones alternativas; ser capaz de orientarse en lo que respecta a la justicia, la solidaridad y los valores de conservación.

3 Caracterización completa del “Modelo de Competencias” del Sello de Sostenibilidad Unimagdalena

A continuación se define el modelo de competencias del Sello de Sostenibilidad de la Universidad del Magdalena teniendo en cuenta referentes como los 4 pilares de la educación definidos por la UNESCO y las habilidades del siglo XXI, donde además de generar conciencia y visión sistémica sobre las problemáticas económicas, sociales y ambientales, se deben dar herramientas para generar soluciones. En tal sentido, la Universidad del Magdalena ha diseñado el programa de educación “Gran Faro” que integra formación en sostenibilidad con formación en innovación, por lo cual se trabaja un modelo integrado de diez competencias genéricas en sostenibilidad e innovación.

- Conocimiento Técnico y Razonamiento (Competencias cognitivas)
- Habilidades CDIO: Concebir, diseñar, implementar y operar (Competencias cognitivas)
- Habilidades Interpersonales (Competencias Socioemocionales)
- Habilidades Personales y Profesionales (Competencias conductuales)



Ilustración 3. Modelo de 10 competencias del Sello de Sostenibilidad de la Universidad del Magdalena



C- COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	C- TRABAJO EN EQUIPO	C- PENSAMIENTO CRITICO	C- CREATIVIDAD	C- CONCEBIR Y RESOLVER DE PROBLEMAS	D- DISEÑAR DE FORMA INNOVADORA	D. COMPETENCIAS DIGITALES
<i>Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales.</i>	<i>Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.</i>	<i>Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas y se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos.</i>	<i>Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado.</i>	<i>Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.</i>	<i>Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados.</i>	Utilizar estratégicamente la información, y para alcanzar objetivos de conocimiento tácito y explícito, en contextos de sostenibilidad e innovación haciendo uso de herramientas propias de las tecnologías digitales
<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer relaciones dialogantes con compañeros y profesores, escuchando y expresándose de forma clara y asertiva. 2. Utilizar el diálogo y el entendimiento para colaborar y generar relaciones. 3. Fomentar una comunicación empática y sincera encaminada al diálogo constructivo. 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo y fomentar y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta. 2. Contribuir en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión. 3. Dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado. 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacerse preguntas sobre la realidad que le rodea a uno y participar activamente en los debates en torno a la misma, analizando los juicios que se formulan y reflexionando sobre las consecuencias de las decisiones propias y ajenas. 2. Analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos, y valorar las implicaciones personales y sociales de los mismos. 3. Argumentar la pertinencia de los juicios que se emiten y analizar la coherencia de la propia conducta, fundamentándolos en los principios y valores que los sostienen. 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar y transmitir nuevas ideas o generar alternativas innovadoras a los problemas o situaciones conocidos que se plantean. 2. Generar ideas originales y de calidad, que se puede plasmar de una manera formar y defenderlas en situaciones y/o problemas tanto conocidos como desconocidos. 3. Aportar ideas y soluciones de amplia originalidad, prácticas y aplicables, flexibles y complejas, que afectan tanto a uno mismo y a los procesos en que está implicado, como a las personas y procesos cercanos. 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y analizar un problema para generar alternativas de solución, aplicando los métodos aprendidos. 2. Utilizar su experiencia y criterio para analizar las causas de un problema y construir una solución más eficientes y eficaz. 3. Proponer y construir en equipo soluciones a problemas en diversos ámbitos, con una visión global. 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir nuevos procedimientos y acciones en el propio proceso de trabajo para responder mejor a las limitaciones y problemas detectados. 2. Buscar y proponer nuevos métodos y soluciones (puede no implicar su aplicación) ante situaciones y / o problemas dados (reales o hipotéticos). 3. Diseñar y aplicar procesos innovadores que conducen a la obtención de mejores resultados ante situaciones y / o proyectos reales. 	<p>Áreas de dominio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información y datos sobre alfabetización 2. Comunicación y colaboración. 3. Creación de contenido digital. 4. Seguridad 5. Resolución de problemas



I – IMPLEMENTAR POR OBJETIVOS	O – OPERAR -GESTIÓN DE PROYECTO	S -PENSAMIENTO SISTEMICO
<p><i>Dirigir una misión (académica, empresarial, lúdica o personal) hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos.</i></p>	<p><i>Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto.</i></p>	<p><i>Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales.</i></p>
<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer objetivos y metas, planificar su consecución y controlar su grado de avance. 2. Perseguir eficientemente los objetivos y metas trazados, analizando y respondiendo a las dificultades y reajustes oportunos. 3. Establecer objetivos y metas desafiantes compartiéndolos con otros para alcanzados. 	<p>Niveles de dominio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar trabajos con estructura de proyecto, orientados al corto plazo, con pautas marcadas (planificación sin ejecución). 2. Planificar proyectos en colaboración con otros en situaciones poco estructuradas, proveer incidencias y riesgos (planificación sin ejecución). 3. Planificar y ejecutar proyectos en contextos poco estructurados, ejerciendo liderazgo sobre el proyecto (supuesta la ejecución del proyecto; por ejemplo, utilización de la metodología de proyectos en el proceso de enseñanza y aprendizaje). 	<p>Niveles de dominio :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar e integrar mentalmente diversos componentes de la realidad y explicarla a través de modelos holísticos (globales). 2. Afrontar la realidad utilizando el conocimiento de carácter globalizador. 3. Impactar positivamente en el equipo con una visión sistémica y dinámica.

COMPETENCIAS DIGITALES				
Área 1. Información y alfabetización de datos	Área 2 Comunicación y colaboración	Área 3 Crear contenidos digitales	Área 4 Seguridad Competencia	Área 5 Solución de problemas
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 1.1 Navegación, búsqueda y filtrado de datos, información y contenido digital. • Competencia 1.2 Evaluar datos, información y contenido digital • Competencia 1.3 Gestionar datos, información y contenido digital 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 2.1 Interactuar mediante tecnologías digitales. • Competencia 2.2 Compartir mediante tecnologías digitales. • Competencia 2.3 Compromiso ciudadano con tecnologías digitales • Competencia 2.4 Colaborar mediante tecnologías digitales • Competencia 2.5 Netiquette • Competencia 2.6 Gestión de la identidad digital 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 3.1 Desarrollo de contenidos • Competencia 3.2 Integrar y reelaborar contenido digital • Competencia 3.3 Copyright y licencias • Competencia 3.4 Programación 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 4.1 Proteger los dispositivos' • Competencia 4.2 Proteger los datos personales y la privacidad • Competencia 4.3 Proteger la salud y el bienestar • Competencia 4.4 Proteger el medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 5.1 Resolver problemas técnico • Competencia 5.2 Identificar necesidades y respuestas tecnológicas • Competencia 5.3 Uso reativo de la tecnología digital • Competencia 5.4 Identificar lagunas en la competencia digital

3.1 Competencia comunicación interpersonal

Competencia comunicación interpersonal	
Definición:	
<p>El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a los otros, apoyo/semejantes, autoestima, respeto, comunicación/información, Competencia/confianza, Empatía/Desarrollo personal, Apoyo, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer relaciones dialogantes con compañeros y profesores, escuchando y expresándose de forma clara y asertiva. 2. Utilizar el diálogo y el entendimiento para colaborar y generar relaciones. 3. Fomentar una comunicación empática y sincera encaminada al diálogo constructivo.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha 2. Asertividad. 3. Feed-back- 4. Clima. 5. Adecuación.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRITORES				
		1	2	3	4	5
<i>Primer Nivel de dominio:</i> <i>Establecer relaciones dialogantes con compañeros y profesores, escuchando y expresándose de forma clara y asertiva.</i>	Emplea la escucha	No escucha. Quiere imponer a toda costa sus ideas.	Se distrae y no capta la totalidad de los mensajes	Escucha atentamente a sus interlocutores.	Escucha para asegurarse la comprensión de las ideas de sus interlocutores.	Presta atención y dedicación a sus interlocutores de tal manera que éstos saben que son escuchados.
	Dice lo que piensa y siente con respecto al tema.	Es extremadamente callado, cuesta saber lo que piensa.	No se posiciona, sus mensajes son ambiguos.	Expresa lo que piensa y siente con respecto al tema del que se está hablando.	Dice con claridad y seguridad lo que piensa y siente	Es asertivo. Sus interlocutores siempre saben cuál es su posición y sus reacciones frente a lo que se está tratando.
	Con su manera de decir las cosas evita que sus interlocutores	Evalúa y juzga constantemente lo que otros dicen. Siempre	Cuando habla expresa superioridad	Cuando habla evita juicios de valor o mensajes de superioridad.	Cuando se comunica tiene en cuenta a los demás y los apoya.	Con su comunicación genera un clima de

	se pongan a la defensiva.	está a la defensiva.	y/o excesiva certeza.	No se pone a la defensiva.		entendimiento y dialogo.
	Pregunta para entender mejor.	No pregunta y da por supuesto que ha entendido a sus interlocutores.	Sus preguntas son escasas, poco oportunas o mal estructuradas.	Hace preguntas abiertas para comprender mejor las ideas y posiciones de otros.	Sus preguntas son atinadas y permite que su interlocutor amplíe su comunicación.	Sus preguntas son inteligentes y provocan un avance en el dialogo o un mejor clima comunicativo.
	Se expresa de forma clara y precisa.	Su expresión es pobre y confusa.	Se expresa de forma entrecortada y no acaba de transmitir sus ideas.	Transmite ideas de forma concisa en entornos conocidos.	Expresa sus ideas con facilidad y soltura.	Sobresale por su facilidad de expresión y su claridad comunicativa.
	Su lenguaje no-verbal es adecuado y coherente.	Su comunicación no verbal es incoherente con el mensaje verbal e inadecuado a la situación comunicativa.	Su comunicación no verbal no refuerza su comunicación verbal.	Con sus gestos y con el cuerpo transmite información coherente con el mensaje verbal y con la situación comunicativa.	Su lenguaje no verbal aporta información coherente en con mensaje verbal y con la situación comunicativa.	Su comunicación no verbal es altamente expresiva, coherente y adaptada, permitiendo un mejor flujo comunicativo.
<p><i>Segundo Nivel de dominio:</i></p> <p><i>Utilizar el diálogo y el entendimiento para colaborar y generar relaciones.</i></p>	Escucha y entiende las ideas de los demás aunque sean opuestas a las suyas.	No atiende a sus interlocutores y sólo presta atención a lo que le interesa.	Dificulta los flujos de comunicación pena resaltar sus ideas.	Escucha a todos sin criticar y juzgar sus opiniones.	Demuestra interés por las ideas y discursos ajenos.	Demuestra comprensión hacia todas las opiniones.
	Critica de Pan in constructiva. Dice claramente lo que piensa y siente sin herir los sentimientos de sus interlocutores.	Critica de forma destructiva.	Argumenta siempre en contra.	Se expresa sin menospreciar a los interlocutores.	Anularan su punto de vista evitando alusiones personales.	Resalta lo positivo de los demás y argumenta las diferencias.
	Se comunica con espontaneidad, creando un clima de igualdad y colaboración.	Se manifiesta con superioridad y distanciamiento. Provocando rechazo en la audiencia.	Utiliza la comunicación para marcar diferencias.	En su comunicación se muestra distendido y abierto.	Colabora en la creación de un clima relajado y constructivo.	Genera confianza y apertura en sus interlocutores.
	Es respetuoso con sus interlocutores	Genera intencionadamente	No respeta a su interlocutor	Utiliza el respeto como criterio de	Utiliza el entendimiento y el diálogo para	Valora positivamente y respeta las

	tanto en el contesta» (lo que dice) como en la forma león» lo dice).	tensiones, para obtener beneficios.	a con el fin de imponer sus ideas.	entendimiento o y diálogo	fomentar actitudes conductivas.	opiniones ajenas.
	Adapta su comunicación verbal y no verbal a la situación y a las necesidades de sus interlocutoras.	Recurre al medio no-verbal para interferir e interrumpir.	No tomo en cuenta lo que sus interlocutor es San aportando.	Su lenguaje verbal y no verbal se adapta a cada interlocutor y situación,	Denuestan atención e interés para integrar las aportaciones de los otros.	Es muy flexible en so comunicación. Se adapta a todo tipo de interlocutores.
<i>Tercer Nivel de dominio:</i>	Es receptivo a las propuesta comunicativas de los denlas, aunque sean críticas. Escucha para enriquecer el diálogo.	No tolera el cuestionamiento de sus creencias. Las defiende con gran carga emocional.	Manifiesta, expresamente, desinterés por opiniones contrarias.	Presta atención a todas las opiniones.	Manifiesta interés por las opiniones contrarias.	Solicita activamente opiniones críticas.
<i>Fomentar tina comunicaci ón climática y sincera encaminad a al diálogo constructiv o,</i>	Propone sugerencias para una comunicación de calidad enfocado al diálogo constructivo.	Divaga y discurre sin claridad de ideas.	No incorpore ideas ajenas.	Propone sugerencias sobre cómo llevar el dialogo y gestionar mejor la comunicación.	Hace avanzar el dialogo incorporando con objetividad sugerencias ajenas	Sobresale por su capacidad de integración de ideas propios y ajenas
	Crea Contextos comunicativos basados en la honestidad y sinceridad de los participantes.	Descalifica de pulida a los que discrepan.	Interviene cuestionando y oponiéndose sistemáticamente u las opiniones de los dermis.	Se expresa con sinceridad y respeto.	Reconoce abiertamente sus dudas y sus errores.	Estimula la comunicación honesta, sincera y abierta de otros.
	Su comunicación se orienta a la búsqueda de significados compartidos en la negociación de las diferencias.	Se fija sane todo en las diferencias	Valora globalmente sin detectar los puntos de acuerdo.	Busca primero los puntos de necead.	Resalta lo compartido y está dispuesto a ceder.	Tonta la iniciativa en la generación de consensos.

3.2 Competencia trabajo en equipo

Competencia trabajo en equipo	
Definición: Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.	
<p>El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> Buena socialización e interés interpersonal elevado. Fuertes valores sociales que lleven a creer en la integridad, honestidad y competencia de los otros. Capacidad de comunicación interpersonal. Madurez para afrontar las diferencias de criterio. Convicción en la eficacia del trabajo compartido. Voluntad e interés por compartir libremente ideas e información. Valor de colaboración, solidaridad. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo y fomentar y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta. Contribuir en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión. Dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> Trabajo. Participación. Organización. Cohesión. Valoración social de la actividad.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo y fomentar y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta.</i>	Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos	No cumple las tareas asignadas.	Cumple parcialmente e las tareas asignadas o se retrasa.	Da cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea asignada.	La calidad de las tareas asignada supone una notable aportación al equipo.	Además de cumplir las tareas asignadas, su trabajo orienta y facilita el del resto de los miembros del equipo.
	Participa de forma activa en los espacios de encuentro del equipo, compartiendo la información, los conocimientos	En los trabajos de grupo se ausenta con facilidad y su presencia es irrelevante.	Interviene poco, más bien a requerimiento de los demás,	En general se muestra activo y participativo en los encuentros de grupo.	Con sus intervenciones fomenta la participación y mejora la calidad de los resultados del equipo.	Sus aportaciones son fundamentales tanto para el proceso grupal como para la calidad del resultado.

	y las experiencias.					
	Colabora en la definición, organización y distribución de las tareas de grupo.	Manifiesta resistencias ante la organización del trabajo en equipo.	Se limita a aceptar la organización del trabajo propuesta por otros miembros del equipo.	Participa en la planificación, organización y distribución del trabajo en equipo.	Es organizado y distribuye el trabajo con eficacia.	Fomenta una organización del trabajo aprovechando los recursos de los miembros del equipo.
	Se orienta a la consecución de acuerdos y objetivos comunes y se compromete con ellos.	Persigue sus objetivos particulares	Le cuesta integrar sus objetivos personales con los del equipo.	Asume como propios los objetivos del grupo.	Promueve la definición clara de objetivos y la integración del grupo en torno a los mismos.	Moviliza y cohesiona al grupo en aras a objetivos más exigentes. Los grupos en los que participa sobresalen por su rendimiento y calidad.
	Toma en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva.	No escucha las intervenciones de sus compañeros y las descalifica sistemáticamente. Quiere imponer sus opiniones.	Escucha poco, no pregunta, no se preocupa por la opinión de los otros. Sus intervenciones son redundantes y poco sugerentes.	Acepta las opiniones de los otros y sabe dar su punto de vista de forma constructiva.	Formante el dialogo constructivo e inspira la participación de calidad de los otros miembros del equipo.	Integra las opiniones de los otros en una perspectiva superior, manteniendo un clima de colaboración y apoyo.
	Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos	No cumple las tareas asignadas.	Cumple parcialmente e las tareas asignadas o se retrasa.	Da cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea asignada.	La calidad de las tareas asignadas supone una notable aportación al equipo.	Además de cumplir las tareas asignadas, su trabajo orienta y facilita el del resto de los miembros del equipo.
Segundo Nivel de dominio: <i>Contribuir en la consolidación</i>	Acepta y cumple las normas del grupo	No acepta, no cumple las normas del equipo	Cuestiona las normas del grupo para adaptarla a sus intereses.	Acepta y cumple las normas del grupo	Participa en el establecimiento de las normas del equipo.	Propone normas para mejorar el funcionamiento y el clima del grupo. Vela por los

<p>ón y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.</p>						cumplimientos de esas normas.
	Contribuye al establecimiento y aplicación de los procesos de trabajo del equipo	Desconoce o no aplica los métodos o procedimientos acordados por el equipo.	Tiene dificultades para comprender y aplicar los procesos de trabajo establecidos.	Aplica métodos y procedimientos adecuados para su desarrollo eficaz del trabajo en equipo.	Capta los primeros síntomas del conflicto y actúa con rapidez.	Con su actuación aporta salidas constructivas a los conflictos, evitando su prolongación o deterioro.
	Actúa constructivamente para afrontar los conflictos del equipo.	Provoca conflictos en el grupo sin aportar soluciones.	Evita abordar los conflictos.	Actúa positivamente en la resolución de los conflictos que surgen en el equipo.	Capta los primeros síntomas del conflicto y actúa con rapidez.	Con su actuación aporta salidas constructivas a los conflictos, evitando su prolongación o deterioro.
	Con su forma de comunicar y relacionarse contribuye a la cohesión del grupo.	Se muestra agresivo, atacando o cuestionando la capacidad del llegar a acuerdos.	Se muestra pasivo, se comunica poco con los miembros del grupo.	Comunica de manera clara y directa sus ideas y opiniones al resto de miembros del equipo.	Se relaciona con los demás miembros del equipo, de manera positiva, apoyándoles y animándoles.	Propone encuentros más allá de las relaciones formales para mejorar la cohesión del grupo.
	Se interesa por la importancia social de la actividad que se desarrolla en el grupo.	Niega o cuestiona a la utilidad o importancia de la tarea del equipo.	Se interesa por hacer participar a los integrantes en las actividades comunes.	Apoya y defiende la utilidad e importancia de la tarea del equipo. Manifiesta valoraciones positivas.	Insiste en la importancia que tiene el trabajo de cada uno para que salga bien el trabajo colectivo.	Hace ver a los demás que lo que están haciendo tiene repercusiones en otros grupos o colectivos.
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su</i></p>	Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo	Deja hacer. Actúa sin planificación previa.	Improvisa la planificación y deja cabos sueltos. Los plazos no son realistas.	Realiza propuestas concretas para la distribución de tareas y establece plazos razonables.	Estimula la participación de los demás miembros coordinando sus aportaciones.	Distribuye tareas factibles a los miembros coordinadamente con orientaciones claras, en situaciones de presión de tiempo y con integrantes diversos.

<i>orientación a un rendimiento o elevado.</i>	Dirigir reuniones con eficacia.	No es capaz de coordinar la reunión que se le va de entre las manos.	Intenta dirigir la reunión pero no controla el tiempo, ni los compromisos, ni los resultados.	Dirige las reuniones con eficacia y alcanza los objetivos de las mismas.	Dirige las reuniones con eficacia, logrando la participación equilibrada y la integración de todos los asistentes.	Logra una participación equilibrada y el compromiso de todos los miembros.
	Proponer grupo meta ambiciosa sí claramente definidas	No sabe o no es capaz de formular con claridad los objetivos del grupo.	Propone objetivos confusos que desorientan al grupo.	Propone objetivos atractivos para el grupo definiéndolos con claridad.	Estimula al equipo definiendo metas alcanzables y con visión de futuro.	Consigue estimular el equipo formando objetivos que acepten como propios.
	Facilita la gestión positiva en las diferencias desacuerdos y conflictos que se producen en el equipo.	Potencia el conflicto exagerado las diferencias.	Se pierde y no sabe reconducir las diferencias expresadas por los demás sin salir del embrollo.	Afronta los conflictos tratando las aportaciones y diferencias que se dan en el equipo.	Afronta los conflictos equilibrando las aportaciones y saliendo airoso del propio conflicto.	Hace ver que las diferencias son enriquecedoras logrando acuerdos aceptados por todos.
	Fomenta que todos los miembros se comprometan con la gestión y funcionamiento del equipo.	No logra el compromiso individual favoreciendo el desánimo del equipo.	Le cuesta lograr un compromiso básico de los miembros para poder funcionar.	Consigue el compromiso de cada miembro logrando que el grupo funcione como tal.	Logra u compromiso personal y colectivo del equipo en todos los aspectos clave.	Consigue que los miembros se comprometen y aceptan sugerencias de los grupos como propuestas propias

3.3 Competencia pensamiento crítico

Competencia pensamiento crítico	
Definición: Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas y se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento reflexivo, Pensamiento lógico y Pensamiento analítico. Reconocimiento de las condiciones que hacen posible que un determinado conjunto de ideas se transformen en conocimiento. Toma de decisiones, Innovación, entre otras. 	
Niveles de dominio:	1. Hacerse preguntas sobre la realidad que le rodea a uno y participar activamente en los debates en torno a la misma, analizando los juicios

	<p>que se formulan y reflexionando sobre las consecuencias de las decisiones propias y ajenas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos, y valorar las implicaciones personales y sociales de los mismos. 3. Argumentar la pertinencia de los juicios que se emiten y analizar la coherencia de la propia conducta, fundamentándolos en los principios y valores que los sostienen.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Juicios propios. 2. Análisis de juicios. 3. Criterios de juicio. 4. Implicaciones prácticas. 5. Responsabilidad.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio:	Muestra una actitud crítica ante la realidad.	Nunca se cuestiona la situación o la realidad en la que vive.	Se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en la que vive.	Muestra una actitud crítica ante la realidad en la que está inmerso.	Se hace preguntas e indaga en la realidad, reflexionando sobre la misma.	Formula sus propios juicios a partir de su reflexión sistemática sobre la realidad.
<i>Hacerse preguntas sobre la realidad que le rodea a uno y participar activamente en los debates en torno a la misma, analizando los juicios que se formulan y reflexionando sobre las consecuencias de las decisiones propias y ajenas.</i>	Diferencia hechos de opiniones, interpretaciones, valoraciones, etc. En las argumentaciones de otros.	Asume como propios juicios o decisiones basadas en opiniones, valoraciones, etc. Como si fueran hechos objetivos.	Aceptan, no cuestiona, juicios o decisiones basadas en opiniones, valoraciones, etc. Como si fueran hechos objetivos.	Cuestiona juicios o decisiones basadas en opiniones, valoraciones, etc.	Diferencia hechos objetivos de opiniones y valoraciones.	Analiza acertadamente juicios o decisiones basadas en opiniones, valoraciones, etc.
	Participa activamente en debates.	Se mantiene pasivo en los debates.	Le cuesta participar en situaciones de debate.	Participa activamente en debates	Participa constructivamente en los debates, contribuyendo a la construcción de una reflexión rica y compartida.	En los debates es un punto de referencia constructivo para los demás.
	Hace una previsión de implicaciones prácticas de las decisiones y propuestas.	Desconoce los efectos de las decisiones y propuestas.	Prescinde de las aplicaciones prácticas de las decisiones y propuestas.	Prevé las implicaciones prácticas de las decisiones y propuestas.	Analiza los pros y los contras de los efectos de las decisiones propuestas.	Da importancia a la realización de una valoración adecuada de los pros y los

						contras de las decisiones y propuestas-
	Reflexiona sobre las consecuencias y efectos que sus decisiones tiene sobre los demás.	No piensa sobre las consecuencias de sus acciones.	Se limita a asumir las observaciones y críticas de los demás en relación con sus acciones.	Reflexiona sobre las consecuencias y efectos que sus decisiones tiene en los demás.	Reconoce y asume sus propios errores.	Pide, valora y toma en cuenta la retroalimentación de los otros en relación a su conducta.
Segundo Nivel de dominio: <i>Analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos, y valorar las implicaciones personales y sociales de los mismos.</i>	Formula juicios y valoraciones propias.	Es incapaz de emitir juicios y valoraciones propias.	Se deja influir al emitir sus propios juicios y valoraciones .	Formula sus propios juicios y valoraciones.	Sus juicios y valoraciones están bien fundamentados.	Defiende con convicción sus valoraciones y juicios.
	Considera los juicios de otros.	Muestra desinterés por los juicios u opiniones ajenas.	Acepta sin cuestionarse los juicios de otros.	Considera los juicios de otras personas	Analiza y valora adecuadamente los puntos fuertes y los débiles de los juicios u opiniones ajenas.	Incorpora en sus razonamientos y juicios ideas de otros.
	Emite juicios en función de criterios internos (consistencia interna, coherencia, congruencia, fiabilidad).	Juzga arbitrariamente e los opiniones de otros.	A veces introduce criterios de consistencia interna y coherencia en sus opiniones.	Habitualmente en sus juicios introduce criterios de coherencias interna o congruencia.	Critica con acierto la congruencia de las argumentaciones.	Analiza la coherencia de una argumentación en relación con un modelo o patrón de referencia.
	Valora las implicaciones prácticas de las decisiones y propuestas-	Prescinde de las implicaciones prácticas.	Considera las aplicaciones prácticas, sin valorarlas adecuadamente.	Valora que las implicaciones pueden tener las decisiones y propuestas.	Reconsidera las propuestas y decisiones en función de la reflexión y valoración de las implicaciones que tiene.	Mejora notablemente la propuesta / decisión por la valoración realizada.
	Ante un problema o propuesta identifica las implicaciones en cuanto a derechos de las personas	Valora las situaciones para sus propios intereses.	En ocasiones expresa su desacuerdo ante situaciones que no respetan los	Normalmente identifica la relación entre ciertas situaciones y los derechos de las personas	Toma posición en situaciones en las que están implicadas otras personas.	Defiende los derechos de las personas frente a posiciones e intereses particulares.

	(dignidad, autoestima).		derechos de los demás.			
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Argumentar la pertinencia de los juicios que se emiten y analizar la coherencia de la propia conducta, fundamentándolos en los principios y valores que los sostienen.</i></p>	Fundamenta y argumenta los juicios que emite.	Carece de juicios, valoraciones y opiniones propias.	Formula juicios que no es capaz de defender.	Justifica los juicios y valoraciones que emite.	Fundamenta y argumenta tanto los puntos fuertes como los débiles de los juicios y opiniones que emite.	Con su capacidad de argumentación hace que otros se cuestionen sus ideas o creencias.
	Identifica ideas, principios, modelos y valores subyacentes en juicios críticos	Prescinde de lo que fundamenta una afirmación.	Asocia con poco rigor ciertas afirmaciones con determinadas posiciones.	Identifica los principios o ideas que sustentan un juicio.	Relaciona las afirmaciones y juicios con los valores que las sostienen.	Argumenta los juicios desde los modelos teóricos y los valores que los fundamentan.
	Emite juicios en función de criterios externos (utilidad, viabilidad, validez, etc)	Prescinde de criterios externos al formular sus juicios.	En ecuaciones se apoya en criterios externos al emitir sus juicios.	Valora los planteamientos en función de algún criterio externo.	Selecciona con acierto al criterio externo a utilizar a la hora de argumentar un juicio.	Analiza con los criterios apropiados la pertinencia y relevancia de argumentaciones y propuestas.
	Actúa con coherencia y responsabilidad en sus decisiones y conductas	Evita reflexionar sobre su conducta.	Analizar a posteriori las consecuencias de sus acciones y conductas.	Analiza la responsabilidad de sus acciones y conductas.	Analiza la coherencia entre sus creencias y sus acciones.	En su conducta busca la coherencia con los valores que declara.

3.4 Competencia creatividad

Competencia creatividad	
Definición:	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento divergente, espontaneidad, capacidad de asombro y de maravilla, autoestima, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar y transmitir nuevas ideas o generar alternativas innovadoras a los problemas o situaciones conocidos que se plantean. 2. Generar ideas originales y de calidad, que se puede plasmar de una manera formar y defenderlas en situaciones y/o problemas tanto conocidos como desconocidos. 3. Aportar ideas y soluciones de amplia originalidad, prácticas y aplicables, flexibles y complejas, que afectan tanto a uno mismo y a los procesos en que está implicado, como a las personas y procesos cercanos.

Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fluidez, flexibilidad, capacidad de generar soluciones (cantidad de ideas, ideas que mejoran el resultado, ideas que abarcan varios ámbitos). 2. Originalidad (ideas innovadoras, ideas originales, ideas rupturistas). 3. Actitud/modo de ver el mundo (pensamiento crítico, apertura de mente, "sin límites"). 4. Método (por analogía o imitación, por asociación o integración, espontaneidad). 5. Capacidad de hacer algo con esas ideas (expresarlas o transmitir las, plasmarlas de una manera formal, ponerlas en práctica).
---------------------	---

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<i>Primer Nivel de dominio: Generar y transmitir nuevas ideas o generar alternativas innovadoras a los problemas o situaciones conocidos que se plantean.</i>	Aporta sugerencias o las ideas, situaciones, casos o problemas que le plantean.	Nunca plantea sugerencias o éstas no se generan de forma autónoma.	Aporta sugerencias bajo exigencia externa o dichas sugerencias son limitadas.	Aporta sus propias sugerencias ante los problemas o situaciones que se le plantean.	Genera un amplio abanico de ideas y/o soluciones ante las cuestiones planteadas.	Genera una gran cantidad de ideas alternativas, de forma fluida y/o anticipándose a los requerimientos externos
	Las ideas que propone son innovadoras en cuanto a contenido, modo de realización, etc	Se resiste a considerar o proponer ideas innovadoras	Propone ideas que no aportan novedad respecto a lo que ya existe.	Propone ideas innovadoras.	Hace aportaciones de mejora innovadoras en los procesos en los que interviene de forma directa.	Sobresale por sus aportaciones innovadoras.
	Se plantea que existen diversas maneras para hacer las cosas. "Presentan un cierto inconformismo".	No se cuestiona la situación o la realidad en la que se encuentra. Se limita a trabajar según la forma establecida.	Se cuestiona, pero acepta como inamovible, la realidad en la que vive.	Se plantea que existen diversas maneras de hacer las cosas "Presenta un cierto inconformismo".	Se cuestiona los modos de hacer tradicionales y plantea nuevas formas de hacer las cosas para mejorar.	Detecta las situaciones susceptibles de mejora y propone soluciones innovadoras.
	Basándose en lo que conoce, genera nuevas ideas o soluciones o situaciones o problemas.	No es capaz de extrapolar sus conocimientos a otros campos.	Es capaz de extrapolar sus conocimientos, pero ello no le ayuda a generar	Reconoce ideas valiosas o soluciones prácticas que hayan funcionado en otro entorno.	Genera nuevas ideas por analogía con otras situaciones o problemas ya vividos.	Reconoce ideas valiosas o soluciones practicadas que hayan funcionado en otro entorno y

			nuevas ideas.			las adapta y desarrolla en el suyo.
	Trasmite o expresa a otros las nuevas ideas generadas.	No es capaz de expresar sus nuevas ideas.	Expresa con dificultad las ideas que genera.	Puede expresar y transmitir a otros las nuevas ideas generadas.	Comparte las ideas generadas y se le hace comprender al resto.	Al compartir sus ideas, genera un ambiente creativo.
Segundo Nivel de dominio: Generar ideas originales y de calidad, que se pueden plasmar de manera formal y defenderlas en situaciones y/o problemas, tanto conocidos como desconocidos.	Aporta sugerencias propias de calidad ante los problemas o situaciones que se le presentan.	Es incapaz de observar un problema desde distintos puntos de vista.	Plantea ideas ante situaciones nuevas, desde diversos puntos de vista.	Aporta sus propias ideas ante los problemas o situaciones desde distintas perspectivas.	Genera alternativas propias ante problemas y /o situaciones desde distintas perspectivas.	Genera una gran cantidad de ideas de calidad para elegir entre ellas la más adecuada.
	Las ideas que propone son originales o poco convencionales .	Se limita a repetir ideas.	Propone nuevas ideas que no se consideran originales.	Propone ideas originales.	Propone ideas originales que mejoran los procesos o grupos de los que forma parte.	Destaca por la originalidad de sus aportaciones y por el enfoque de sus soluciones.
	Tiene la mente abierta ante nuevas ideas y perspectivas.	No concibe la existencia de otras realidades distintas a la suya.	Solo mantiene una actitud abierta en determinados ámbitos y situaciones.	Tiene la mente abierta ante nuevas ideas y perspectivas.	Es capaz de trasladar a los demás su apertura de mente.	Genera un ambiente abierto en el que las nuevas ideas son consideradas sin resistencia.
	Es capaz de integrar conocimientos de varias disciplinas, fuentes o ámbitos para generar ideas novedosas a problemas y situaciones conocidas o desconocidas.	No es capaz de integrar sus conocimientos previos para generar nuevos conocimientos o ideas.	Integra conocimientos de diversos campos pero sin que ello le sirva para generar ideas innovadoras .	Genera nuevas ideas integrando conocimientos de varias disciplinas, fuentes o ámbitos.	Integra conocimientos e ideas para generar nuevos pensamientos aplicables a situaciones nuevas o imprevistas.	La integración que realiza de conocimientos genera ideas que mejoran las soluciones anteriores a un problema o situaciones conocidas.
	Es capaz de plasmar de manera formal las ideas que genera (esquema, ecuación, etc)	No es capaz de organizar sus nuevas ideas.	Le cuesta estructurar adecuadamente las nuevas ideas que ha generado.	Puede plasmar de manera más formal las ideas novedosas generadas.	Puede hacer comprender al resto las nuevas ideas al plasmarlas de manera formal.	Al plasmar sus ideas de manera formal, fomenta las aportaciones creativas del

						resto del equipo.
Tercer Nivel de dominio: Aportar ideas y soluciones de amplia originalidad, prácticas y aplicables, flexibles y complejas, que afectan tanto a uno mismo y a los procesos en los que está implicado, como a las personas y procesos cercanos	Es capaz de generar ideas cuyas consecuencias superen su persona o ámbito de aplicación	Genera ideas con muy baja repercusión.	Genera ideas que le repercuten directamente, pero no afectan ni mejoran otros ámbitos.	Genera ideas que tienen consecuencias más allá de su persona.	Las ideas que genera afectan a más de un ámbito de aplicación mejorando así los resultados generales.	Destaca por introducir soluciones singulares o pontones que mejoren varios aspectos o ámbitos de actuación
	Las ideas que propone son rupturistas en cuanto a contenido, nodo de realización, etc.	Las ideas que presenta no muestran singularidad u originalidad	Las ideas que presento son innovadoras pero basadas en colusiones ya existentes.	Propone ideas rupturistas. Aprecia lo nutren/ o poco convencional.	Propone ideas disruptivas que favorecen el que los otros se cuestionen el "modus operandi" existente.	Realmente adopta enfoques, genera nuevas ideas y aporta creatividad en lo que hace. Mejora sistemas, procedimientos y procesos.
	Tiene una actitud en la que no se planten límites a la generación de nuevas pensamientos.	Piensa ciñéndose a los límites establecidos, por bloqueos sociales, culturales, perceptivos, etc.	Le cuesta adoptar perspectivas divergentes en la generación de ideas.	Tiene una mente abierta que le hace no plantearse límites a la hora de generar nuevas ideas o soluciones.	Es capaz de pensar fuera de su zona de confort en ámbitos diversos y complejos.	Su perspectiva divergente contribuye a desarrollar la capacidad creativa del equipo.
	Utiliza métodos específicos para mejorar su creatividad.	No aplica ningún tipo de método que le permita mejorar su creatividad.	Utiliza un único método para generar nuevas ideas a los problemas o situaciones que se le plantean.	Aplica distintos enfoques que le permiten generar ideas creativas.	La práctica en los distintos enfoques le permite generar algunas ideas creativas de forma espontánea.	Ha desarrollado una competencia suficiente como para generar ideas de forma espontánea.
	Es capaz de elaborar las ideas generadas.	No es capaz de elaborar las ideas que propone. Las ideas que propone no son viables.	Es capaz de generar ideas viables, pero no es capaz de ponerlas en práctica.	Es capaz de poner en práctica las propias ideas generadas.	Encuentra y aplica con frecuencia soluciones prácticas y apropiadas ante problemas no habituales.	Es reconocido como generador de ideas, creativas, valiosas y aplicables que mejoran los resultados.

3.5 Competencia de concebir y resolver problemas

Competencia resolución de problemas	
Definición: Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Visión y perspectiva de futuro, Cuestionamiento de los propios paradigmas. • Orientación de logro, Pensamiento analítico y sistémico, Actitud proactiva, Orientación al logro, Racionalidad, Competencia, Investigación. • Discernimiento, Conocimiento, Sabiduría, etc. 	
Niveles de dominio:	4. Identificar y analizar un problema para generar alternativas de solución, aplicando los métodos aprendidos. 5. Utilizar su experiencia y criterio para analizar las causas de un problema y construir una solución más eficientes y eficaz. 6. Proponer y construir en equipo soluciones a problemas en diversos ámbitos, con una visión global.
Indicadores:	6. Identificación. 7. Definición. 8. Recogida de información. 9. Metodología. 10. Alternativas. 11. Plan de actuación.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Identificar y analizar un problema para generar alternativas de solución, aplicando los métodos aprendidos.</i>	Identifica lo que es y no es un problema y toma la decisión de abordarlo.	No distingue correctamente el problema del conflicto o algoritmo.	Le cuesta diferencias entre el problema, el conflicto y el algoritmo.	Identifica correctamente e problemas diferenciándolos de otras situaciones.	Destaca por identificar con facilidad lo que es un problema.	Identifica problemas con facilidad y es capaz de decir por qué o como lo hace.
	Lee y/o escucha activamente. Hace preguntas para definir el problema planteado.	No reacciona ante el problema.	Realiza algunas preguntas adecuadas para definir el problema.	Realiza preguntas adecuadas para definir el problema.	Tiene agilidad haciendo preguntas para definir el problema.	Formula preguntas clave en vistas a definir el problema para valorar su magnitud.
	Recoge la información significativa que necesita para resolver	No recoge información o la que recoge no es significativa.	Recoge información significativa, quizá incompleta y	Recoge información que necesita y la analiza	Selecciona acertadamente la información valiosa y la analiza	Recoge eficientemente la información significativa y

	los problemas en base a datos y no solo a opiniones subjetivas y sigue un método lógico de análisis de información.		no siempre sigue un método de análisis.	correctamente.	sistemáticamente.	la analiza con un buen método, siendo capaz de aportar reflexiones.
	Sigue un método lógico para identificar las causas de un problema y no quedarse en los síntomas.	No identifica las causas del problema. Confunde causas con síntomas.	Identifica algunas causas, en otros se queda en los síntomas.	Identifica las causas de un problema, siguiendo un método lógico.	Identifica y jerarquiza las causas de un problema.	Sigue un proceso lógicos para identificar las causas y las integra en un modelo.
	Presenta diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas.	No presenta alternativas.	Es capaz de presentar alguna alternativa.	Presenta algunas alternativas y algunos pros y contras.	Presenta un buen análisis de las opciones alternativas de solución.	Elige la mejor alternativa, basándose en el análisis de las diferentes opciones.
	Diseña un plan de acción para la aplicación de la solución escogida.	No escoge una solución o plantea una solución incoherente.	Escoge una solución pero no diseña el plan para su aplicación.	Detalla los pasos a seguir para la aplicación que ha escogido.	Escoge una buena solución y diseña el plan de acción para su aplicación.	Destaca por la selección de la solución y por el diseño del plan de acción.
Segundo Nivel de dominio: <i>Utiliza su experiencia y criterio para analizar las causas de un problema y construir una solución más eficiente y eficaz.</i>	Reconoce un problema complejo y es capaz de descomponerlo en parte manejables.	No es capaz de manejar problemas complejos.	Le cuesta ver y analizar complejidad de un problema, no llega a descomponerlo en partes manejables.	Identifica problemas complejos, los analiza y subdivide en partes manejables.	Realiza un buen análisis que incluye priorización y descompone el problema en partes manejables.	Tiene visión Integrada, reconoce brillantemente las partes del problema y sus relaciones.
	Contrasta sus fuentes de información y maneja datos rigurosos.	No se preocupa por la rigurosidad de la información.	Necesita ayuda para contrastar fuentes de información y rigurosidad de datos.	Los datos que maneja son rigurosos y provienen de fuentes contrastadas.	Maneja datos Rigurosos y sabe gestionar información no coincidente de diferentes fuentes.	Destaca por aportar análisis de información no coincidente que encuentra en Diferentes fuentes.

						Incluso aporta nuevas fuentes.
	Tiene un método de análisis que le permite identificar causas poco evidentes y evaluar su impacto en los problemas.	El análisis de causas que hace es deficiente	Aun identificand o las causas, no evalúa su impacto en los problemas.	Sigue correctament e un método para identificar causas y evaluar su impacto.	Aporta un buen Método de análisis para identificación de causas.	Además de aportar un buen método análisis para identificación de causas, evalúa su impacto con visión global
	Presenta opciones de solución que son efectivas en la mayoría de los casos para resolver los Problemas.	No presenta ninguna solución.	Presenta soluciones, pero no son efectivas.	Presenta más de una opción de solución efectiva	El conjunto de opciones que propone presenta diversidad y son soluciones efectivas	En las opciones que propone destacan: diversidad y rigor y coherencia internos
	Tiene criterio para elegir entre las opciones de solución.	Carece de criterio. No sabe justificar su Decisión.	Utiliza criterios de forma inapropiada.	Utiliza correctament e los criterios que se le ofrecen para seleccionar una solución.	Aplica el criterio más adecuado para ponderar las opciones y elegir correctamente la solución.	Elabora criterios propios que le llevan a seleccionar la mejor entre las opciones de solución.
	Elabora un plan de acción y de seguimiento realistas para la aplicación de la solución.	No elabora un plan de acción realista	El plan de acción es realista pero falta un seguimiento .	El plan de acción es realista c incluye un plan de seguimiento.	El plan de acción y de seguimiento destaca por su calidad.	Destaca por la calidad del plan de acción y por el seguimiento. Prevé planes de contingencia.
Tercer Nivel de dominio: Proponer y construir en equipo soluciones a problemas en diversos Ámbitos, con una	Identifica los problemas con anticipación antes de que su efecto se haga evidente.	Carece de anticipación en la identificación de problemas.	Tiene dificultades para anticipar problemas si su efecto no es evidente.	Prevé la posibilidad de existencia de problemas.	Identifica con anticipación problemas y los analiza y prioriza.	Evita la aparición de problemas ya que es capaz de identificarlos con anticipación.
	Analiza los problemas y sus causas desde un enfoque global	Se enfrenta a los problemas sin un enfoque.	Su enfoque es parcial o a corta plazo.	Tiene una visión global del problema a medio y largo plazo.	Enfoca la solución de los problemas previendo sus consecuencias.	Destaca por su excelente análisis del problema y su solución.

visión global.	y de medio y largo plazo.					
	Dirige el proceso sistemático de trabajo para la toma de decisiones en grupo.	Los procesos de trabajo que sigue no son sistemáticos o adecuados para la toma de decisiones en grupo.	Sigue el proceso pero no lo dirige.	Dirige de manera organizada el planteamiento y resolución de problemas de grupo.	Toma la iniciativa de dirigir el planteamiento y resolución de problemas en grupo.	Dirige creativamente el planteamiento y resolución de problemas en grupo, con la confianza de sus compañeros.
	Transfiere aprendizajes de casos y ejercicios de aula a situaciones reales de otros ámbitos.	Se queda en lo concreto, en el aquí y ahora.	Necesita orientación para transferir aprendizajes a otros ámbitos.	Transfiere el enfoque aprendido a situaciones de otros ámbitos de actuación.	Se enfrenta a situaciones reales de otros ámbitos utilizando aprendizajes previos que generaliza e interrelaciona.	Sobresale por su capacidad para enfrentarse a situaciones reales de todo ámbito, con soltura, utilizando creativamente aprendizajes previos.
	Obtiene el apoyo necesario de otros para respaldar sus acciones y tener los suficientes aliados para el éxito de sus decisiones.	No consigue aliados.	Consigue apoyos pero son insuficientes para el respaldo de sus decisiones.	Consigue el apoyo de los miembros del grupo para llevar a cabo los planes de acción diseñados para la resolución de problemas.	Logra apoyos de aliados fuera del grupo que tengan éxito las decisiones acomodadas.	Es reconocido por su habilidad de organización y gestión a nivel intergrupala para lograr éxito de las soluciones acordadas por el grupo.

3.6 Competencia de diseñar de forma innovadora

Competencia innovación	
Definición: Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad, Orientación a la calidad, Gestión de proyectos, Orientación al logro, Espíritu emprendedor, Resolución de problemas, Toma de decisiones, Orientación al aprendizaje, Trabajo en equipo y Liderazgo. 	
Niveles de dominio:	1. Introducir nuevos procedimientos y acciones en el propio proceso de trabajo para responder mejor a las limitaciones y problemas detectados.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Buscar y proponer nuevos métodos y soluciones (puede no implicar su aplicación) ante situaciones y / o problemas dados (reales o hipotéticos). 3. Diseñar y aplicar procesos innovadores que conducen a la obtención de mejores resultados ante situaciones y / o proyectos reales.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intencionalidad. Reconocimiento de situaciones necesitadas de cambio, mejora. 2. Actitud y posición personal ante la innovación: Apertura y disposición a pensar de otra manera. 3. Búsqueda activa de nuevos métodos y procesos aplicables: Apertura y disposición para hacer de otra manera. 4. Aplicación de métodos novedosos. 5. Análisis y valoración de resultados.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Introducir nuevas procedimientos y acciones en el propio proceso de trabajo para responder mejor a las limitaciones y problemas detectados</i>	Reconoce las limitaciones y puntos débiles en sus procesos y métodos de trabajo.	Se resiste a analizar o admitir limitaciones y errores en sus procesos de trabajo.	Le cuesta identificar las limitaciones y debilidades en sus procesos de trabajo	Identifica las limitaciones y puntos débiles en sus procesos y métodos de trabajo.	Detecta con precisión los puntos débiles de sus métodos y procedimientos de trabajo.	Detecta con facilidad y acierto necesidades y oportunidades de mejora en el desarrollo de su trabajo.
	Reflexiona sobre nuevas formas de hacer las COSAS.	No muestra reflexión sobre nuevas formas de hacer las cosas.	Le cuesta reflexionar o reflexiona con dificultad sobre nuevas formas de hacer las cosas.	Reflexiona con argumentos sobre cómo hacer las cosas de una forma diferente.	Le estimula la reflexión sobre cómo hacer las cosas de una formas diferente	Con su reflexión estimula a los demás a reflexionar sobre cómo hacer las cosas de una forma diferente.
	Busca nuevos procedimientos y métodos para hacer las cosas.	No busca procedimientos distintos de hacer las COSAS.	Le cuesta buscar y encontrar procedimientos alternativos de hacer las cosas.	Plantea alternativas respecto al proceso a seguir y los métodos a emplear.	Analiza procedimientos alternativos de acción.	Valora procedimientos alternativos de acción.
	Experimenta con procedimientos nuevos.	Se niega a aplicar nuevos procedimientos o recursos.	Le cuesta ensayar con nuevos procedimientos	Ensayo procedimientos o recursos que	Aplica con actitud positiva nuevos	Experimenta con entusiasmo nuevos

			tos o recursos	no había utilizado previamente	procedimientos o recursos.	procedimientos o recursos, valorando su mejora.
	Identifica los resultados de la innovación.	No atiende a posibles mejoras obtenidas con nuevos métodos de trabajo	Le cuesta ver las mejoras obtenidas con los nuevos métodos de trabajo.	Reconoce las mejoras obtenidas por innovar en su trabajo.	Analiza las mejoras obtenidas como consecuencia de la innovación.	Valora con acierto las mejoras logradas con los nuevos métodos de trabajo.
Segundo Nivel de dominio: <i>Buscar y proponer nuevos métodos y soluciones (puede no implicar su aplicación) ante situaciones y / o problemas dados (reales o hipotéticos).</i>	Analiza una situación dada e identifica aspectos necesitados de mejora.	Falla en identificar (no sabe / no discrimina) necesidades de mejora en situaciones dadas	Le cuesta identificar necesidades de mejora en situaciones dadas	Analiza una situación dada e identifica aspectos necesitados de mejora.	Identifica con acierto las necesidades de mejora ante una situación determinada.	Detecta con precisión las necesidades y oportunidades de mejora en una situación dada.
	Tiene en cuenta a quién y cómo afecta la innovación.	No considera a quién y cómo afectaría la introducción de cambios.	Le cuesta entender a quién y cómo afectaría la introducción de cambios.	Tiene en cuenta a quién y cómo afectaría la introducción de cambios.	Analiza en profundidad a quién y cómo afectaría la introducción de cambios.	Valora con acierto a quién y cómo afectaría la introducción de cambios.
	Encuentra nuevos métodos de hacer las cosas	Sólo da con una manera de hacer las cosas en cada situación.	Plantea soluciones sin una revisión fundamentada.	Plantea alternativas respecto al proceso a seguir y los métodos a emplear.	Analiza métodos y soluciones alternativas aplicadas en situaciones similares.	Valora de manera fundamentada cursos alternativos de acción aplicables a la situación.
	Propone métodos y soluciones innovadores.	Le cuesta adaptar métodos y soluciones conocidas a la situación.	Propone soluciones genéricas sin tener en cuenta la adecuación al contexto	Propone nuevos métodos y soluciones adaptados a la situación	Adapta adecuadamente métodos y soluciones a la situación	Genera métodos y soluciones nuevos adecuados para la situación.
	Analiza riesgos y beneficios de la innovación	No prevé los eventuales riesgos y beneficios de la innovación	Le cuesta ver las mejoras obtenidas con los nuevos métodos de trabajo.	Prevé los eventuales riesgos y beneficios derivados de la innovación	Valora los eventuales riesgos y beneficios derivados de la innovación.	Valora cada uno de los posibles riesgos y beneficios derivados de la innovación, concretando los pros y contras de

						cada uno de ellos.
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Disertar y aplicar procesos innovadores que conducen a la obtención de mejores resultados ante situaciones y/o proyectos reales.</i></p>	Identifica necesidades de mejora en situaciones y contextos complejos.	No discrimina necesidades de mejora en situaciones y contextos complejos	Le cuesta identificar necesidades de mejora en situaciones y contextos complejos	Identifica necesidades de mejora en situaciones y contextos complejos.	Aplica sistemáticamente un método para identificar necesidades de mejora en situaciones complejas.	Define fundamentalmente las necesidades y oportunidades de mejora en situaciones y contextos complejos.
	Reflexiona sobre las causas y fines de la innovación.	No reflexiona respecto a por qué y para qué introducir la innovación.	Le cuesta fundamentar el por qué y para qué introducir la innovación.	Reflexiona sobre por qué y para qué introducir la innovación.	Fundamenta con argumentos el por qué y para qué introducir la innovación.	Justifica convincentemente por qué y para qué sirve la innovación.
	Encuentra nuevos métodos de hacer las cosas de otra manera.	Propone alternativas sin referencia a los fines.	Le cuesta vincular las diferentes alternativas con los fines de la innovación	Vincula las alternativas que propone con los fines de la innovación.	Valora la coherencia de las diversas alternativas con los fines de la innovación.	Selecciona con criterio la alternativa más coherente con los fines de la innovación.
	Utiliza "todas y soluciones adecuadas a la innovación.."	Aplica soluciones conocidas sin considerar su adecuación al contexto.	Le cuesta adaptar los métodos y soluciones al contexto de la innovación	Aplica métodos y soluciones adaptadas al contexto de la innovación.	Adepta con acierto los métodos y soluciones al contexto de la innovación.	Genera nuevos procedimientos adecuados al contexto.
	Analiza riesgos y beneficios.	No considera los riesgos y beneficios de la innovación.	Le cuesta prever los rasgos y beneficios de la innovación.	Prevé eventuales riesgos y beneficios de la innovación.	Estima sistemáticamente los riesgos y beneficios de la innovación.	Pondera con acierto los riesgos y beneficios de la innovación y su incidencia en los resultados.

3.7 Competencias digitales

Área 1. Información y alfabetización de datos					
Competencia 1.1 Navegación, búsqueda y filtrado de datos, información y contenido digital.					
Definición de competencia	Articular las necesidades de información, buscar datos, información y contenido en entornos digitales, Acceder a los datos, información y contenido y navegar entre ellos. Crear y actualizar estrategias de búsqueda personal.				
	Básico	Intermedio		Avanzado	
Puedo hacer algunas búsquedas en línea a través de motores de búsqueda.	<ul style="list-style-type: none"> Entiende cómo se genera, gestiona y se hace disponible la información. Ajusta las búsquedas según los resultados Puede seguir la información presentada en hiperenlaces y formas no lineales. Está motivado para buscar información de diferentes aspectos de su vida. 	Puedo navegar por Internet para obtener información y puedo buscar información en línea.	<ul style="list-style-type: none"> Entiende cómo la información se puede encontrar en diferentes dispositivos y medios de comunicación Valora los aspectos positivos de las tecnologías para la recuperación de la información 	Entiende cuáles de los motores de búsqueda y bases de datos responden mejor a sus propias necesidades de información	<ul style="list-style-type: none"> Entiende cómo funciona el mecanismo de los feeds RSS Puede utilizar filtros y agentes Puede modificar las búsquedas de información en función de cómo se han construido los algoritmos
Sé que los diferentes motores de búsqueda pueden proporcionar diferentes resultados.	<ul style="list-style-type: none"> Es consciente de los diferentes motores de búsqueda. Es curioso acerca de los sistemas de información y su funcionamiento. 	Puedo seleccionar la información adecuada que encuentro.	<ul style="list-style-type: none"> Entiende los principios de indización Es capaz de buscar palabras que limitan el número de resultados Tiene habilidades estratégicas de información para actividades orientadas a objetivos 	Puedo filtrar y controlar la información que recibo.	<ul style="list-style-type: none"> Entiende cómo los motores de búsqueda clasifican la información Puede refinar las búsquedas de información y selecciona vocabulario específico controlado para la herramienta de búsqueda Es capaz de adaptar las estrategias de búsqueda según un motor de búsqueda, una aplicación o un dispositivo específico
Área 1 Información y alfabetización de datos.					
Competencia 1.2 Evaluar datos, información y contenido digital					
Definición de competencia	Analizar, comparar y evaluar críticamente la credibilidad y fiabilidad de las fuentes de datos, información y contenidos digitales. Analizar, interpretar y evaluar críticamente los datos, la información y el contenido digital.				
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO	

<p>Yo sé que no se puede confiar en toda la información online</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Entiende que las fuentes de información deben ser cotejadas ● Comprende las fuerzas de poder en el mundo online ● Distingue la información fiable de las fuentes no confiables ● Reconoce que no toda la información se puede encontrar en Internet 	<p>Puedo comparar diferentes fuentes de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Puede analizar la información obtenida en internet ● Entiende la fiabilidad de las diferentes fuentes de información ● Puede comparar, contrastar e integrar información de diferentes fuentes 	<p>Soy crítico acerca de la información que encuentro y cotejo y evalúo su validez y credibilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Evalúa el contenido de los media ● Juzga la validez del contenido encontrado en internet, evalúa e interpreta la información ● Puede transformar información en conocimiento ● Es capaz de tratar la información enviada al usuario ● Evalúa la utilidad, puntualidad, exactitud e integridad de la información ● Es crítico con la información encontrada ● Es consciente de que a pesar de la globalización algunos países están más representados que otros en Internet ● Es consciente de que el mecanismo y los algoritmos del motor de búsqueda no son necesariamente neutrales en la visualización de la información
---	--	---	--	---	--

**Área 1 Información y alfabetización de datos.
Competencia 1.3 Gestionar datos, información y contenido digital**

<p>Definición de competencia</p>	<p>Organizar, almacenar y recuperar datos, información y contenidos en entornos digitales. Organizarlos y procesarlos en un entorno estructurado.</p>
---	---

DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO
<p>Sé cómo guardar archivos y contenidos (por ejemplo, textos, imágenes, música, vídeos y páginas web).</p>	<p>Sé cómo guardar, almacenar o etiquetar archivos, contenidos e información y tengo mi propia estrategia de almacenamiento.</p>	<p>Aplico diferentes métodos y herramientas para organizar los archivos, el contenido y la información.</p>

			<ul style="list-style-type: none">• Es consciente de las consecuencias al almacenar contenido como privado o público Puedo recuperar y gestionar la información y el contenido que he guardado o almacenado.• Descarga / Sube y clasifica información y contenidos		<p>yo u otros han organizado y almacenado</p> <ul style="list-style-type: none">• Es capaz de etiquetar contenido
--	--	--	---	--	---

Área 2 Comunicación y colaboración Competencia 2.1 Interactuar mediante tecnologías digitales			
Definición de competencia	Interactuar a través de una variedad de tecnologías digitales y comprender los medios de comunicación digital apropiados para un contexto dado.		
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO
<p>Puedo comunicarme con los demás utilizando tecnologías (por ejemplo, teléfono móvil, VoIP, chat, o correo electrónico).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de los diferentes medios de comunicación digitales (por ejemplo, correos electrónicos, chats, videoconferencias, SMS) • Sabe cómo se almacenan y se muestran los mensajes y correos electrónicos • Es capaz de encontrar y ponerse en contacto con los compañeros 	<p>Puedo usar varias herramientas digitales para comunicarse con los demás usando características más avanzadas de las herramientas de comunicación (por ejemplo, teléfono móvil, VoIP, chat, correo electrónico)..</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la funcionalidad de varios paquetes de software de comunicación • Es capaz de enviar un correo electrónico, escribir un blog, un SMS • Tiene confianza y se siente cómodo en la comunicación y expresión a través de medios digitales • Participa activamente en la comunicación en línea <p>Estoy comprometido con la utilización de una amplia gama de herramientas de comunicación en línea (correos electrónicos, chats, SMS, mensajería instantánea, blogs, micro-blogs, SNS).</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de filtrar la comunicación que recibe (por ejemplo, clasificar mensajes de correo electrónico, decidir a quién seguir en las redes sociales de microblogging, etc) Puedo adoptar modos y formas de comunicación digital que mejor se adapten a tal fin. • Conoce las ventajas y los límites de los diferentes medios de comunicación y distingue el más adecuado al contexto • Es capaz de editar la información para comunicarse a través de varios medios (desde enviar un e-mail a hacer una presentación en diapositivas) • Es consciente del código de conducta apropiado para el contexto • Es consciente de los riesgos relacionados con la comunicación en línea con personas desconocidas • Está dispuesto a seleccionar el

					<p>medio de comunicación más apropiado según el propósito Puedo adaptar el formato y los medios de comunicación a mi audiencia. Puedo manejar los diferentes tipos de comunicación que recibo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Evalúa su público y adapta la comunicación de acuerdo a la audiencia.
--	--	--	--	--	--

Área 2 Comunicación y colaboración						
Competencia 2.2 Compartir mediante tecnologías digitales.						
Definición de competencia	Compartir datos, información y contenido digital con otros a través de tecnologías digitales apropiadas. Actuar como intermediario, conocer las prácticas de referencia y atribución.					
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO			
Sé cómo compartir archivos y contenido con los demás a través de medios tecnológicos sencillos (por ejemplo, el envío de archivos adjuntos a mensajes de correo electrónico, subir fotos en el internet, etc).	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe que el contenido / conocimiento / recursos pueden ser compartidos públicamente • Toma una actitud proactiva en el intercambio de recursos, contenido y conocimiento 	Sé cómo participar en sitios de redes sociales y comunidades en línea, donde podrán transmitir o compartir conocimientos, información y contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los beneficios (tanto propios como para otros) de compartir contenidos e información con sus compañeros • Conoce cómo compartir contenido que se encuentra en Internet (por ejemplo, la manera de compartir un video en un sitio de redes sociales) • Tiene una opinión informada sobre las prácticas de creación 	Puedo compartir activamente la información, contenidos y recursos con los demás a través de comunidades en línea, redes y plataformas de colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> • Juzga el valor del recurso para ser compartido y el público objetivo con quien compartirlo • Sabe cómo y cuándo reconocer (atribuir autoría) el origen de un contenido particular • Es capaz de comprobar el derecho de propiedad de los contenidos • Sabe cómo usar los medios sociales para promover los resultados de su trabajo • Tiene su propia opinión informada sobre las prácticas de intercambio, beneficios, riesgos y limitaciones 	

Área 2 Comunicación y colaboración
Competencia 2.3 Compromiso ciudadano con tecnologías digitales.

Definición de competencia	Participar en la sociedad a través del uso de servicios digitales públicos y privados. Buscar oportunidades para el auto empoderamiento y la ciudadanía participativa a través de tecnologías digitales apropiadas.			
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO	
Sé que la tecnología se puede utilizar para interactuar con los servicios (por ejemplo: gobierno, hospitales o centros médicos, bancos).	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe que la tecnología puede ser utilizada para la participación en las acciones democráticas (por ejemplo, grupos de presión, las peticiones, el Parlamento) • Es consciente del potencial de las tecnologías y medios de comunicación para la participación 	Puedo utilizar los servicios en línea (por ejemplo: gobierno, hospitales o centros médicos, bancos, servicios de administración electrónica, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de acceder a una serie de redes y comunidades relevantes para diferentes propósitos • Conoce cómo las tecnologías y medios de comunicación pueden permitir diferentes formas de participación • Conoce y puede utilizar las diferentes funcionalidades de las redes, medios y servicios en línea 	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de encontrar comunidades pertinentes, redes y medios sociales que corresponden a sus intereses y necesidades • Tiene una comprensión crítica de los medios sociales, redes y comunidades en línea • Participa en los nuevos medios participativos

Área 2 Comunicación y colaboración					
Competencia 2.4 Colaborar mediante tecnologías digitales					
Definición de competencia	Participar en la sociedad a través del uso de servicios digitales públicos y privados. Buscar oportunidades para el auto empoderamiento y la ciudadanía participativa a través de tecnologías digitales apropiadas.				
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO		
Entiendo que las tecnologías pueden utilizarse para cooperar con los demás.	<ul style="list-style-type: none"> Comprende la dinámica de trabajo colaborativo y de dar y recibir retroalimentación Está dispuesto a compartir y colaborar con otros Está listo para funcionar como parte de un equipo 	<p>Puedo discutir y crear productos en colaboración con otras personas que utilizan herramientas digitales simples.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sabe que los procesos de colaboración facilitan la creación de contenidos Puede juzgar la contribución de los demás a su propio trabajo Es capaz de utilizar las funciones de colaboración de los paquetes de software y de los servicios basados en web (por ejemplo, control de cambios, comentarios sobre un documento o recurso) Es capaz de dar y recibir retroalimentación Puede trabajar a distancia con otros Puede usar los medios sociales para diferentes propósitos de colaboración Busca nuevas formas de colaboración que no se basan necesariamente en un compromiso previo cara a cara 	<p>Con frecuencia y con confianza utilizo herramientas y medios para cooperar con los demás en la producción de recursos, conocimiento y contenidos de colaboración digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sabe cuándo la creación de contenido pueden beneficiarse de los procesos de colaboración y cuándo no Comprende las diferentes funciones necesarias en las diversas formas de colaboración en línea Busca nuevas formas de colaboración que no se basan necesariamente en un compromiso previo cara a cara

Área 2 Comunicación y colaboración Competencia 2.5 Netiquette						
Definición de competencia		DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO		
<p>Conocer las normas de comportamiento y el saber-hacer en el uso de las tecnologías digitales e interactuar en entornos digitales.</p> <p>Adaptar las estrategias de comunicación al público específico y ser conscientes de la diversidad cultural y generacional en entornos digitales.</p>						
<p>Soy consciente de los beneficios y los riesgos relacionados con la identidad digital.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Conoce los beneficios de tener una o más identidades digitales Entiende las interrelaciones entre el mundo online y offline Es consciente de las ventajas y los riesgos relacionados con la exposición de identidad en línea 	<p>Puedo formar mi identidad digital en línea y realizar un seguimiento de mi huella digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entiende que varios actores pueden contribuir positiva o negativamente a construir su identidad digital Es capaz de construir un perfil que beneficie sus necesidades Puede realizar un seguimiento de su propia huella digital No tiene miedo a revelar cierto tipo de información acerca de sí mismo 	<p>Puedo manejar varias identidades digitales en función del contexto y propósito, puedo controlar la información y los datos que produzco en mi interacción en línea, y sé cómo proteger mi reputación digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entiende que varios actores pueden contribuir positiva o negativamente a construir su identidad digital Considera múltiples formas de expresar su propia identidad y personalidad a través de medios digitales

Área 2 Comunicación y colaboración					
Competencia 2.5 Netiquette					
Definición de competencia	Crear y gestionar una o varias identidades digitales, para ser capaz de proteger la propia reputación, Tratar los datos que se producen a través de diversas herramientas, entornos y servicios digitales.				
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO		
Soy consciente de los beneficios y los riesgos relacionados con la identidad digital.	<ul style="list-style-type: none"> Conoce los beneficios de tener una o más identidades digitales Entiende las interrelaciones entre el mundo online y offline Es consciente de las ventajas y los riesgos relacionados con la exposición de identidad en línea 	<p>Puedo formar mi identidad digital en línea y realizar un seguimiento de mi huella digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entiende que varios actores pueden contribuir positiva o negativamente a construir su identidad digital Es capaz de construir un perfil que beneficie sus necesidades Puede realizar un seguimiento de su propia huella digital No tiene miedo a revelar cierto tipo de información acerca de sí mismo 	<p>Puedo manejar varias identidades digitales en función del contexto y propósito, puedo controlar la información y los datos que produzco en mi interacción en línea, y sé cómo proteger mi reputación digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Considera múltiples formas de expresar su propia identidad y personalidad a través de medios digitales Tiene la capacidad de protegerse a sí y a otros de las amenazas en línea a su reputación

Área 3 Crear contenidos digitales. Competencia 3.1 Desarrollo de contenidos.					
Definición de competencia		Crear y editar contenidos digitales en diferentes formatos, expresarse a través de medios digitales.			
DigComp1 BÁSICO		DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO	
Puede producir contenidos digitales simples (p.e. texto, tablas, imágenes o audio, etc.)		<ul style="list-style-type: none"> • Entiende cómo se crean los diferentes contenidos • Es capaz de utilizar paquetes básicos para crear diferentes formas de contenido • Es capaz de editar/modificar contenido con el fin de mejorar el resultado final • Sabe que se puede crear y presentar información en diferentes formatos • Entiende cómo el significado es producido a través de multimedia (textos, imágenes, audio, vídeo) 		Puede producir contenido digital en diferentes formatos (p.e. texto, tablas, imágenes, audio, etc.)	
		<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de crear representaciones del conocimiento (p.e. mapas mentales, diagramas) utilizando medios digitales • Es capaz de usar una variedad de medios para expresarse misma creativamente (texto, imágenes, audio y vídeo). • Ve el potencial de las tecnologías y los medios de comunicación para la auto-expresión y la creación de conocimiento • Participa con contenido creativo 		Puede producir contenido digital en diferentes formatos, plataformas y entornos. Tiene experiencia en la producción de contenido utilizando varias herramientas de aplicación multimedia.	
		<ul style="list-style-type: none"> • No se conforma con las formas de creación de contenido utilizadas comúnmente, sino que explora nuevas vías y formatos • Valora el valor añadido de los nuevos medios en los procesos cognitivos y creativos • Es crítico sobre la producción de conocimiento y el consumo de media y tecnología • Crea con confianza contenidos y expresiones multimedia 			

Área 3 Crear contenidos digitales					
Competencia 3.2 Integrar y reelaborar contenido digital					
Definición de competencia	Modificar, perfeccionar, mejorar e integrar la información y los contenidos en un conjunto de conocimientos ya existente para crear contenidos y conocimientos nuevos, originales y pertinentes..				
DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO			
<p>Puedo producir cambios básicos en los contenidos que otros han producido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sabe que los recursos se pueden construir a partir de fuentes de información diversas y no secuencial • Sabe que el contenido debe estar referenciado • Es capaz de utilizar las funciones de edición para modificar el contenido de manera, básico • Es fundamental la selección de contenidos y recursos para ser re-elaborados • Tiene conciencia de los repositorios existentes (por ejemplo: Recursos Educativos Abiertos - OER) 	<p>Puedo editar, refinar y modificar el contenido que otros han producido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de volver a mezclar diferentes contenidos existente en algo nuevo • Contribuye al conocimiento de dominio público (por ejemplo, los wikis, foros públicos, revisión) • Juzga y agradece el trabajo de los demás • Es capaz de utilizar las licencias correspondientes para la creación y el intercambio de contenidos 	<p>Puedo mezclar elementos existentes para crear otros nuevos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de crear representaciones del conocimiento (por ejemplo, mapas mentales, diagramas) que utilizan medios digitales • Puede crear cosas nuevas mezclando y combinando cosas viejas • Conoce acerca de las diferentes bases de datos y recursos que pueden ser remezclados para ser reutilizados 	

Area 3 Crear contenidos digitales						
Competencia 3.3 Copyright y licencias						
Definición de competencia	Comprender cómo se aplican los derechos de autor y las licencias a los datos, la información digital y el contenido.					
	DigComp1 BASICO	DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO		
Sé que algunos de los contenidos que utilizo pueden estar protegidos por derechos de autor.	<ul style="list-style-type: none"> Entiende las reglas de las licencias y de los derechos de autor Sabe que existen diferentes vías de licenciar la producción de propiedad intelectual Sabe cómo encontrar información sobre las normas de copyright y licencias) 	<p>Tengo un conocimiento básico de las diferencias sobre copyright, copyleft y creative commons y soy capaz de aplicar algunas licencias al contenido que genero.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Considera y tiene en cuenta los principios reguladores de las licencias sobre el uso y publicación de la información. Comprende las diferencias entre copyright, creative commons, copyleft y licencias de dominio público Adopta una posición crítica hacia el marco legal y reglamentario 	<p>Sé cómo se aplican los diferentes tipos de licencias a la información y recursos que uso y genero.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sabe cómo licenciar su propia producción digital Se comporta de manera independiente y asume la responsabilidad por su propio comportamiento y por las elecciones realizadas 	

Área 3 Crear contenidos digitales Competencia 3.3 Copyright y licencias			
Definición de competencia	Planificar y desarrollar una secuencia de instrucciones comprensibles para que un sistema informático resuelva un problema determinado o realice una tarea específica.		
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO
Puede modificar algunas funciones simples de software y aplicaciones	<ul style="list-style-type: none"> Comprende los ecosistemas tecnológicos Sabe cómo funcionan los procesos y los sistemas digitales Conoce los principios de arquitectura que hay detrás de las tecnologías Puede modificar/parametrizar de una manera básica las plantillas de estilo del software que utiliza Es capaz de modificar un sitio web que ha sido creado por un tercero 	<p>Puede utilizar algunas herramientas básicas de programación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sabe cómo funciona el software Muestra curiosidad sobre el potencial de las TIC para la programación y creación de productos Es capaz de crear una página web básica con ayuda de herramientas de edición específicas de uso amigable Puede utilizar software abierto que satisfaga adecuadamente sus necesidades Comprende las diferentes partes de un ordenador o de un dispositivo Conoce las diferentes partes de un ordenador o dispositivo digital <p>Puede codificar y programar en varios lenguajes</p>
			<ul style="list-style-type: none"> Puede programar páginas web utilizando diferentes lenguajes de programación Crea modelos complejos, simulaciones y visualizaciones del mundo real usando información digital. Es capaz de codificar y programar dispositivos digitales Puede crear nuevo software de referencia adaptado a sus necesidades Comprende los sistemas y funciones que están detrás de los programas Es consciente de los procesos que hay detrás del pensamiento computacional

Área 4 Seguridad					
Competencia 4.1 Proteger los dispositivos					
Definición de competencia		Proteger los dispositivos y el contenido digital, y comprender los riesgos y amenazas en entornos digitales. Conocer las medidas de seguridad y protección y respetar la fiabilidad y privacidad.			
DigComp1 BÁSICO		DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO	
Puedo utilizar los pasos básicos para proteger mis dispositivos (por ejemplo: el uso de anti-virus, contraseñas, etc.)		Sé cómo proteger mis dispositivos digitales		Con frecuencia actualizo mis estrategias de seguridad.	
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la existencia de riesgos asociados al uso de las tecnologías • Es capaz de instalar un anti-virus • Es capaz de tomar medidas para mitigar el riesgo de fraude mediante el uso de una contraseña 		<ul style="list-style-type: none"> • Sabe cómo • Conoce las estrategias existentes a día de hoy para evitar riesgos • Es capaz de proteger los diferentes dispositivos de las amenazas del mundo digital (malware, virus, etc.) 		<ul style="list-style-type: none"> • Entiende los riesgos asociados al uso online • Tiene una actitud positiva y realista sobre los beneficios y riesgos asociados a las tecnologías online • Es capaz de cifrar archivos de información cuando utiliza los servicios de almacenamiento en la nube para compartir información confidencial 	

Área 4 Seguridad						
Competencia 4.2 Proteger los datos personales y la privacidad						
Definición de competencia		Proteger los datos personales y la privacidad en entornos digitales. Entender cómo usar y compartir información personal identificable mientras se protege a sí mismo y a los demás de daños y perjuicios. Entender que los servicios digitales utilizan una "Política de Privacidad" para informar cómo se utilizan los datos personales.				
DigComp1 BÁSICO		DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO		
Sé que sólo puedo compartir cierto tipo de información acerca de mí mismo o de otras personas en entornos online.		<ul style="list-style-type: none"> Entiende las condiciones de uso de los servicios online (es decir, el hecho de que los proveedores de servicios pueden usar los datos personales que se recogen de los usuarios) y puede actuar con prudencia con este conocimiento Sabe que muchos de los servicios interactivos usan información sobre él o ella para filtrar los mensajes comerciales de manera más o menos explícita Es capaz de actuar con prudencia en relación con las cuestiones de privacidad 	<p>Puedo proteger mi propia privacidad online y la de los demás</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las estrategias existentes a día de hoy para evitar riesgos Conoce el comportamiento apropiado en el ámbito digital Es consciente de los principios de privacidad online de sí mismo y de los demás Es consciente del impacto y la longevidad de la información digital que se considera para su publicación Tengo una comprensión general de las cuestiones de privacidad y tengo un conocimiento intuitivo de cómo se guardan y utilizan mis datos Puede distinguir entre la protección de datos y la seguridad de datos Entiende cómo su propia huella digital puede ser vista por los demás Es capaz de controlar su identidad digital y sus huellas 	<p>A menudo cambio la configuración de privacidad por defecto de los servicios online para mejorar la protección de mi privacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conoce cómo proteger los datos de otra gente que se aplican a su propio contexto (como un trabajador, un padre, un maestro, etc.) Puede aprovechar las ventajas de tener múltiples identidades para adaptarse a una serie de propósitos Actúa de manera crítica cuando muestra información online acerca de sí mismo Tengo una comprensión informada y amplia de los problemas de privacidad y sé cómo se guardan y utilizan mis datos. Sabe qué datos sobre su identidad digital pueden ser utilizados por terceros Entiende el riesgo de robo de identidad y robo de otras credenciales Puede eliminar o modificar la información sobre sí mismo o u otros de los que es responsable

			<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de localizar información sobre uno mismo 		
--	--	--	---	--	--

Área 4 Seguridad
Competencia 4.3 Proteger la salud y el bienestar

Definición de competencia	Ser capaz de evitar riesgos para la salud y amenazas para el bienestar físico y psicológico utilizando tecnologías digitales. Ser capaz de protegerse a sí mismo y a los demás de posibles peligros en entornos digitales (p. ej., intimidación cibernética). Conocer las tecnologías digitales para el bienestar y la inclusión social.				
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO	
Sé cómo evitar el ciber acoso.	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de tomar medidas preventivas para protegerse a sí mismo del ciber acoso Sé que la tecnología puede afectar mi salud si se utilizan mal. • Conoce los aspectos adictivos de tecnologías 	<p>Sé cómo protegerme a mi mismo y a otros del ciber acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de tomar medidas preventivas para protegerse a sí mismo y a otros del ciber acoso Entiendo los riesgos de salud asociados con el uso de las tecnologías (desde aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías). • Es capaz de tomar medidas preventivas para proteger su propia salud y la salud de otros de los que es responsable • Conocimientos del efecto de un uso prolongado de las tecnologías 	<p>Estoy al tanto de la correcta utilización de las tecnologías para evitar problemas de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene una actitud equilibrada hacia el uso tecnológico. Sé cómo encontrar un buen equilibrio entre los mundos online y offline • Es capaz de gestionar los aspectos que distraen del trabajo / vida digital

Área 4 Seguridad					
Competencia 4.4 Proteger el medio ambiente					
Definición de competencia	Conocer el impacto ambiental de las tecnologías digitales y su uso.				
DigComp1 BÁSICO		DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO	
Puedo tomar medidas básicas para ahorrar energía	<ul style="list-style-type: none"> • Puede determinar si están disponibles los medios digitales apropiados y seguros, y que son eficientes y rentables • Es consciente de los problemas ambientales relacionados con el uso de las tecnologías digitales 	<p>Entiendo los aspectos positivos y negativos de la utilización de la tecnología en el medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede determinar si están disponibles los medios digitales apropiados y seguros, y que son eficientes y rentables, en comparación con otros medios • Entiende el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y cómo se puede hacer que duren más tiempo reciclando sus partes (como el cambio de los discos duros) • Sabe cómo utilizar equipos digitales rentables y también de forma eficiente en el tiempo 	<p>Tengo una postura informada sobre el impacto de las tecnologías en la vida cotidiana, el consumo online, y el medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene un mapa mental completo de cómo funciona el mundo online • Entiende las tecnologías que está utilizando a un nivel suficiente para sustentar buenas decisiones de compra, por ejemplo, acerca de los dispositivos o los proveedores de servicios de Internet • Es capaz de utilizar los servicios digitales sin depender totalmente de ellos (o: sin estar indefenso) • Tiene una actitud positiva y realista hacia los beneficios y riesgos asociados a las tecnologías de información

Área 5 Solución de problemas
Competencia 5.1 Resolver problemas técnicos

Definición de competencia	Identificar problemas técnicos en el manejo de dispositivos y en el uso de entornos digitales, y resolverlos (desde la localización de averías hasta la resolución de problemas más complejos).				
	DigComp1 BÁSICO		DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO
<p>Puedo pedir apoyo y ayuda específica cuando las tecnologías no funcionan o cuando se utiliza un nuevo dispositivo, programa o aplicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sabe dónde buscar la solución de un problema ● Está dispuesto a pedir consejo cuando surge un problema 	<p>Puedo resolver problemas sencillos que se plantean cuando las tecnologías no funcionan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sabe cómo está construido un ordenador o dispositivo digital ● Conoce las fuentes de información y dónde encontrar ayuda para la solución y resolución de problemas ● Toma un enfoque activo para la solución de problemas 	<p>Puedo resolver una amplia gama de problemas que surgen de la utilización de la tecnología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Usa una mezcla muy diversa y equilibrada de las tecnologías digitales y no digitales para diferentes problemas y cambiará de forma dinámica las opciones a través del tiempo ● Sabe dónde encontrar el conocimiento relevante para la solución de problemas técnicos y teóricos ● Es capaz de resolver un problema técnico o decidir qué hacer cuando la tecnología no funciona ● Puede pensar en alternativas cuando los problemas no pueden ser resueltos y las cosas tienen que hacerse

Área 5 Solución de problemas				
Competencia 5.2 Identificar necesidades y respuestas tecnológicas				
Definición de competencia	Evaluar las necesidades e identificar, evaluar, seleccionar y utilizar herramientas digitales y las posibles respuestas tecnológicas para resolverlas. Adaptar y personalizar los entornos digitales a las necesidades personales (por ejemplo, accesibilidad).			
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO		DigComp1 AVANZADO
Soy consciente de varias tecnologías que están disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> Es consciente de las tecnologías digitales más relevantes y populares utilizados por otros (por ejemplo, los compañeros, expertos de renombre) Tiene conciencia del valor de las herramientas tradicionales junto con los medios en red 	Entiendo lo que la tecnología puede hacer por mí y puedo elegir la herramienta adecuada según el objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Entiende el potencial y las limitaciones de los dispositivos y recursos digitales Conoce la variedad de cosas que se pueden hacer usando las TIC / Internet Puede elegir las tecnologías más adecuadas de acuerdo a la tarea 	<p>Tomo decisiones informadas al elegir una herramienta, dispositivo, aplicación, software o servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> Es capaz de tomar decisiones informadas (con asistencia humana o tecnológica en su caso) acerca de si es posible, y cómo, utilizar las tecnologías para conseguir personalmente metas relevantes Soy consciente de los nuevos desarrollos tecnológicos. Entiendo cómo las nuevas herramientas funcionan y operan. Tiene conocimientos razonables de las tecnologías disponibles, sus fortalezas y debilidades, y si pueden, y cómo, apoyar el logro de los objetivos personales Está interesado en las nuevas tecnologías Evalúa críticamente posibles soluciones utilizando herramienta digital

Área 5 Solución de problemas
Competencia 5.3 Uso creativo de la tecnología digital

Definición de competencia	Utilizar herramientas y tecnologías digitales para crear conocimiento e innovar procesos y productos. Participar individual y colectivamente en el procesamiento cognitivo para comprender y resolver los aspectos conceptuales				
	DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO		
Yo sé que las tecnologías y las herramientas digitales se pueden utilizar con fines creativos y puedo hacer algún uso creativo de las tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> • Entiende cómo se produce el significado a través de la multimedia y tecnologías • Conoce cómo explorar la Web, el mercado o su red en línea en la búsqueda de soluciones • Es capaz de usar varios de medios para expresarse creativamente (texto, imágenes, audio y vídeo). • Está dispuesto a buscar soluciones alternativas ofrecidas por las tecnologías • Es proactivo en la búsqueda de soluciones 	<p>Puedo utilizar las tecnologías para hacer productos creativos y resolver problemas. Colaboro con otros en la creación de productos innovadores y creativos, pero yo no tomo la iniciativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe cómo encontrar el conocimiento relevante para la solución de problemas teóricos • Sabe cómo resolver problemas de forma individual y colectiva (resolución entre iguales) • Aprecia el valor añadido de los nuevos medios en los procesos cognitivos y creativos • Ve el potencial de las tecnologías y medios de comunicación para la auto-expresión y la creación de conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Yo sé que las tecnologías y las herramientas digitales se pueden utilizar con fines creativos y puedo hacer algún uso creativo de las tecnologías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza una mezcla muy diversa y equilibrada de las tecnologías digitales y no digitales para diferentes problemas y cambia de forma dinámica las opciones a través del tiempo • Puede resolver un problema teórico, del interés individual o colectivo, con el apoyo de las herramientas digitales • Es capaz de explotar los potenciales tecnológicos con el fin de representar y resolver problemas • Es capaz de generar conocimientos significativos mediante la interacción con los recursos digitales disponibles • Es pro-activo en la resolución colaborativa de problemas • Está abierto a revisar sus valores y actitudes de acuerdo a la situación • Es crítico con la producción de conocimiento y consumo de media y tecnologías herramienta digital

Área 5 Solución de problemas		
Competencia 5.4 Identificar lagunas en la competencia digital		
Definición de competencia	Entender dónde hay que mejorar o actualizar la propia competencia digital. Poder apoyar a los demás en el desarrollo de sus competencias digitales. Buscar oportunidades para el autodesarrollo y mantenerse al día con la evolución digital.	
DigComp1 BÁSICO	DigComp1 INTERMEDIO	DigComp1 AVANZADO
Soy consciente de mis límites cuando estoy usando las tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> Entiende el contexto más amplio de las herramientas digitales en una 'era digital' caracterizada por la globalización y las redes Posee la habilidad de actualizar sus conocimientos acerca de la disponibilidad de las herramientas digitales Es capaz de mantenerse informado mediante una combinación de búsqueda activa y personalizada con entrega automatizada de la información Es capaz de aprender e integrar las nuevas tecnologías que surgen Tiene un nivel general de confianza, lo que significa que no solo está dispuesto a experimentar con nuevas tecnologías, sino también a 	<ul style="list-style-type: none"> Entiende de dónde vienen las TIC, quién las desarrolla y con qué fines Sabe autorregular su aprendizaje sobre las tecnologías digitales Es capaz de aprender a trabajar con cualquier nueva tecnología digital por probarla, usando su orientación interna y ayuda Reflexiona sobre las competencias digitales propias y su desarrollo (la capacidad de ser consciente de sí mismo como una persona alfabetizada digitalmente y reflexionar sobre el desarrollo de la alfabetización digital propia de cada uno)
	Sé cómo aprender a hacer algo nuevo con tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> Tiene conocimiento de primera mano y experiencia de las principales tecnologías digitales utilizadas en su campo Puede monitorizar metas personales y puede diagnosticar deficiencias en las competencias digitales necesarias para la consecución de estos objetivos. Puede apoyar a otros en la monitorización y el diagnóstico Es capaz de adaptarse sin problemas a las nuevas tecnologías y de integrar la tecnología en su entorno Puede transferir conocimientos Incluye instrumentos digitales en la vida cotidiana para mejorar calidad de vida Mantiene una actitud positiva para aprender sobre tecnología digital emergente Es capaz de ampliar y actualizar las competencias digitales de acuerdo a las necesidades personales y profesionales

	rechazar tecnologías inapropiadas <ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de las tendencias generales dentro de los nuevos medios, incluso si no los utiliza 				
--	--	--	--	--	--

3.8 Competencia implementar por objetivos

Competencia Gestión por Objetivos	
Definición: Dirigir una misión (académica, empresarial, lúdica o personal) hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro, hacer que las cosas sucedan, Compromiso con los resultados. Pro actividad, capacidad de orientarse en forma activa frente a las situaciones, relaciones y problemas. Capacidad de asumir riesgos y tomar decisiones. Gestionar y optimizar los recursos. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer objetivos y metas, planificar su consecución y controlar su grado de avance. 2. Perseguir eficientemente los objetivos y metas trazados, analizando y respondiendo a las dificultades y reajustes oportunos. 3. Diseñar trabajo con estructura de proyectos, orientados al corto plazo, con pautas marcadas (planificación sin ejecución).
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de metas y objetivos. 2. Control. 3. Superación de dificultades. 4. Uso de recursos.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Establecer objetivos y metas, planificar su consecución y controlar</i>	Establece sus propias metas y objetivos a corto y medio plazo.	No define sus propias metas y objetivos. O actúa sin relación a ellos.	Establece metas inapropiadas o no se implica con ellas.	Es capaz de establecer sus propios objetivos adecuadamente.	Establece bien sus metas y se implica en su consecución	Tiene un plan bien establecido, que sabe justificar, muestra implicación y es capaz de llevarlo a término

<i>su grado de avance</i>	Resuelve por sí mismo las dificultades básicas que encuentra para alcanzar los objetivos.	Se bloquea ante las dificultades básicas	Precisa ayuda cuando se encuentra con dificultades básicas en la planificación	Encuentra recursos para resolver las dificultades básicas que se le plantean	Resuelve por sí mismo las dificultades básicas que encuentra, para cumplir sus planes	Propone soluciones adecuadas para superar las dificultades básicas que encuentra
	Adapta su plan de actuación y recursos a los objetivos trazados.	Su plan de actuación es inadecuado en relación a los recursos disponibles para los objetivos planteados.	Aun teniendo claros sus objetivos, no gestiona Adecuadamente los recursos disponibles.	Su plan de actuación es coherente con los objetivos y con los recursos disponibles.	Hace un uso eficiente de los recursos disponibles para alcanzar sus objetivos.	Incorpora una forma que mejora la integración de los recursos y la metodología para alcanzar la meta.
	Establece tareas a realizar, plazos y controles básicos en fas metas y objetivos.	Su plan de actuación no incluye indicadores de control o no los utiliza	Formula inadecuada mente los indicadores de control.	Planifica el uso de indicadores para hacer el seguimiento de las tareas y plazos	Realiza el seguimiento de las tareas y plazos, mediante los indicadores de control.	Adapta el plan en función del análisis realizado.
Segundo Nivel de dominio: <i>Perseguir eficientemente los nietas objetivos y etas trazados, analizando respondiendo a las dificultades y reajustes oportunos</i>	Asume y se compromete con los objetivos y metas trazados	Le cuesta asumir los objetivos, yendo "a remolque".	Acata los objetivos que otros le plantean.	Asume los objetivos (los comprende, pregunta sobre ellos, etc.).	Asume los objetivos planteados de manera comprometida.	Se compromete con los objetivos y hace aportaciones para su clarificación y logro.
	Identifica dificultades y encuentra la forma de superarlas para alcanzar los objetivos	Le cuesta reconocer las dificultades que Surgen.	Reconoce las dificultades con que se encuentra, aunque no sabe resolverlas.	Encuentra formas de superar las dificultades que identifica.	Resuelve de forma práctica las dificultades que identifica.	Resuelve las dificultades de modo brillante y con aportaciones personales.
	Utiliza los recursos disponibles con Eficiencia.	Hace uso inadecuado de los recursos a su Alcance.	Utiliza los recursos disponibles, pero sin alcanzar los objetivos.	Logra los objetivos deseados con los recursos disponibles.	Sabe aprovechar eficientemente los recursos para el logro de los objetivos.	Optimiza en su desempeño el uso de los recursos para alcanzar sus objetivos.
	Revisa sistemáticamente el plan de actuación y lo modifica con el fin de mejorarlo	Carece de sistema a la hora de revisar sus planes de actuación.	Es inconstante en la revisión de sus planes de actuación de	Analiza y ajusta periódicamente su plan	Analiza sistemáticamente su plan de actuación, aportando indicadores y	Hace un seguimiento cuidadoso, detallando las mejoras

			acuerdo con los parámetros de control Establecidos.	de actuación, según los parámetros de control establecidos	reatados de control originales.	de	Introducidas y superando lo especificado por los parámetros de control.
--	--	--	---	--	---------------------------------	----	---

3.9 Competencia gestión de proyectos

Competencia gestión de proyecto	
Definición: Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento sistémico, toma de decisiones, planificación, gestión por objetivos; creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientación a la calidad; comunicación interpersonal, trabajo en equipo y liderazgo. Actitudes tales como capacidad de trabajar y colaborar con otros. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar trabajos con estructura de proyecto, orientados al corto plazo, con pautas marcadas (planificación sin ejecución). 2. Planificar proyectos en colaboración con otros en situaciones poco estructuradas, prever incidencias y riesgos (planificación sin ejecución). 3. Planificar y ejecutar proyectos en contextos poco estructurados, ejerciendo liderazgo sobre el proyecto (supuesta la ejecución del proyecto; por ejemplo, utilización de la metodología de proyectos en el proceso de enseñanza y aprendizaje).
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la realidad. 2. Definición de objetivos. 3. Determinación de acciones y tareas. 4. Gestión de recursos. 5. Evaluación, control de cambios. 6. Riesgos.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<i>Primer Nivel de dominio:</i>	Describe la situación que justifica la	No contextualiza un proyecto o plan de acción.	Identifica el tema del proyecto y a los	Justifica el proyecto aludiendo a las	Identifica con precisión o necesidades a las que trata de	Aporta evidencias respecto a las necesidades

<i>Diseñas trabajos con estructura de proyecto, orientados a corto plazo, con pautas marcadas (planificación sin ejecución)</i>	necesidad el proyecto.		implicados, pero no lo vincula con sus necesidades.	necesidades a las que corresponde .	dar respuesta el proyecto.	que justifican el proyecto
	Establece objetivos claros para el proyecto.	Formula incorrectamente los objetivos del proyecto o no sabe formularlos.	Formula objetivos ambiguos e imprecisos.	Formula objetivos claros para el proyecto.	Los objetivos del proyecto sin precisos y operativos.	Los objetivos del proyecto si realistas y ambiciosos.
	Planifica las acciones a realizar para la consecución de los objetivos y los responsables de las mismas.	Enumera intenciones sin concretar las acciones ni los responsables	Concreta acciones pero sin establecer responsables para cada una	Establece las acciones concretas y fijas los responsables.	Valora la viabilidad de las acciones que planifica	Establece una secuencia optima de acciones para el logro de los objetivo.
	Prevé y asigna los tiempos necesarios para completar las acciones previstas.	No prevé los tiempos para las acciones.	Prevé a grandes rasgos los tiempos necesarios para cada una.	Establece las acciones concretas para las acciones.	Incorpora una previsión de tiempo adicional para imprevistos	Prevé mecanismos de seguimientos de los cumplimientos de tiempos.
	Planifica una evaluación de los resultados del proyecto.	No se plantea la evaluación de resultados.	Se plantea que es necesaria la evaluación de resultados sin planificar como llevarla a cabo.	Concreta, al menos parcialmente, quien cuando y como va a llevar a cabo la evaluación.	Planifica sistemáticamente quien, cuando y como evaluara los resultados.	Planifica sistemáticamente quien, cuando y como evaluara los resultados mediante indicadores contrastables.
Segundo Nivel de dominio: <i>Planificar proyectos en colaboración con otros en situaciones poco estructuradas, prevenir incidencias y riesgos (planificación sin ejecución)</i>	Fundamenta su descripción del contexto del proyecto en evidencias y datos.	Alude a la necesidad del proyecto pero no la argumenta	Trata de justificar la necesidad del proyecto en base a opiniones y juicios escasamente contrastados y fundamentados.	Aporta evidencias para fundamentar el análisis de la situación y justificar el proyecto.	Organiza y analiza sistemáticamente la información disponibles para determinar las necesidades del contexto	Valora la adecuación de la información disponible y los métodos utilizados para su obtención, formulando sus conclusiones de acuerdo a dichas posibilidades límites.
	Los objetivos del proyecto son coherentes con las necesidades	Formula objetivos sin aludir a necesidades	Los objetivos del proyecto no son coherentes	Los objetivos del proyecto son coherentes	Los objetivos formulados constituyen una buena	Los objetivos formulados expresan una respuesta

	detectadas en el contexto		con las necesidades señaladas.	con las necesidades detectadas en el análisis del contexto.	respuesta para atender las necesidades detectadas.	original y audaz para la transformación de la situación actual.
	Hace una estimación de la eficacia de la eficiencia de las acciones	Propone acciones con problemas muy evidentes de eficacia o eficiencia.	No considera la eficacia y eficiencia de las acciones	Explicita la previsible eficacia de las acciones que propone	Prioriza con acierto las acciones en función de su eficacia.	Plantea acciones eficaces, optimizando el uso de los recursos.
	Aprovecha los recursos que tiene a su disposición	No concreta que recursos se utilizaran	Enumera recursos, pero desaprovechando recursos disponibles.	Integra en el proyecto los recursos disponibles.	Valora la eficiencia en la utilización de los recursos	Prevé el modo de utilización de los recursos para potenciar el logro de los objetivos.
	Planifica los mecanismos de seguimiento de la implementación	No hace mención de mecanismos de seguimiento de la implementación	Propone mecanismos poco operativos o pertinentes de seguimiento de la implementación.	Planifica parcialmente mecanismos de seguimiento de la implementación del proyecto	Planifica sistemáticamente quien, cuando y como realizara el seguimiento de la implementación	Planifica sistemáticamente quien, cuando y como realizara el seguimiento de la implementación mediante indicaciones contrastables.
Tercer Nivel de dominio: Planificar y ejecutar proyectos en contextos poco estructurados, ejerciendo liderazgo sobre el proyecto.	Valora y jerarquiza las necesidades y recursos en contexto real de intervención, priorizando las necesidades que han de ser objeto del proyecto.	Descubre el contexto del proyecto pero no valora la información aportada	Analiza el contexto en el que se va a trabajar identificando sus principales necesidades y recursos.	A partir del análisis de necesidades y recursos, prioriza las necesidades que ha de atender el proyecto.	Prioriza necesidades en base a un mapa coherente de debilidades, fortalezas y oportunidades del contexto en intervención.	Elige el objeto del proyecto como hipótesis de solución a la necesidad planteada, basándose en las prioridades y posibilidades analizadas.
	Los objetivos del proyecto consiguen involucrar el equipo o a la organización	La indefinición y ambigüedad de los objetivos no motiva a la acción	Los objetivos del proyecto son administrativos y contractuales	Los objetivos del proyecto integran los intereses personales y grupales a partir del compromiso	Los objetivos estimulan y animan a los miembros del equipo a la acción	Los objetivos fomentan y promueven el desarrollo profesional de los miembros del equipo, y el desarrollo del propio equipo u organización

	Concreta los objetivos a largo plazo en objetivo operativos.	Los objetivos no contemplan distintos grados de concreción.	Se distinguen objetivos a corto y a largo plazo, sin una buena vinculación entre ellos.	Los objetivos a largo plazo se traducen en objetivos más concretos a corto plazo	Alinea estratégicamente objetivos a largo plazo, medio y corto.	Los objetivos vinculan e integran las metas a corto plazo en el desarrollo de las personas, e equipos y organización a más largo plazo.
	Distribuye las responsabilidades y las tareas en función de las potencialidades de cada miembro del equipo.	Asigna responsabilidades y tareas a persona que claramente no están capacitadas para ello.	Ignora el perfil de las personas al distribuir las responsabilidades y tareas.	Tiene en cuenta el perfil de cada persona antes de asignarle responsabilidades o tareas.	Prevé en que aspectos pueden crecer o aprender las personas en sus responsabilidades o tareas.	Diseña equipos heterogéneos con potencialidades complementarias.
	Adapta las acciones y los responsables a las incidencias y los cambios que surgen durante la ejecución del proyecto.	No toma en consideración las incidencias y cambios que surgen sobre la marcha.	Considera las incidencias y cambios que surgen, pero no adapta el proyecto.	Adapta las acciones y los responsables en función de los cambios que surgen sobre la marcha.	Adapta acciones, responsables, estrategias y prioridades en función de las incidencias.	Registra los ajustes que introduce como reacción a las incidencias.
	Se asegura de que el equipo llegue a disponer de los recursos.	Se desentiende de la provisión de los recursos al equipo.	Prevé la provisión de recursos, pero sin constatarla en la práctica.	Constata que los recursos estén disponibles para el equipo	Revisa la adecuación de los recursos para las tareas.	Hace un seguimiento del modo en el que los recursos están siendo utilizados.
	Lleva a cabo un seguimiento de la implementación del proyecto para evaluar los resultados del mismo.	No lleva a cabo ningún tipo de seguimiento la implementación del proyecto.	A pesar de seguir la implementación del proyecto, esto no le sirve para evaluar los resultados.	Sigue la implementación del proyecto, evaluando a la vez los resultados.	Introduce los cambios pertinentes en el proyecto a raíz del seguimiento y evaluación del mismo	Los cambios introducidos en el proyecto a raíz del seguimiento y la evaluación mejoran notablemente el mismo.

3.10 Competencia pensamiento sistémico

Competencia pensamiento sistémico	
<p>Definición: Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales.</p>	
<p>El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de transferir conocimientos específicos a diversas situaciones. • Transversalidad: trascender los objetivos propios y cooperar con otros para conseguir objetivos más globales. Comprensión del alcance de determinados problemas o conflictos. Toma decisiones. Espíritu emprendedor, Liderazgo, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar e integrar mentalmente diversos componentes de la realidad y explicarla a través de modelos holísticos (globales). 2. Afrontar la realidad utilizando el conocimiento de carácter globalizador. 3. Impactar positivamente en el equipo con una visión sistémica y dinámica.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integración de conocimientos. 2. Comprensión de la complejidad. 3. Transferencia de conocimientos. 4. Análisis de sistemas y sus interacciones. 5. Modelos mentales. 6. Empleo de Técnicas.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Organizar e integrar mentalmente diversos componentes de la realidad y explicarla a través de modelos holísticos (globales).</i>	Integra distintos elementos de la asignatura en su análisis	No relacionar elementos fundamentales de la asignatura o hacer relaciones incoherentes	Establecer relaciones significativas entre algunos elementos, dichos, etc. De la signatura.	Explica procesos, relaciones, interacciones, conexiones, dependencias, etc., de la asignatura	Ordena y jerarquiza alimentos, hechos, procesos, relaciones, etc., de la asignatura	Integra los procesos, relaciones, interacciones, de la asignatura en un esquema explicativo.
	Toma conciencia de la complejidad y afronta su análisis	No muestra interés alguno por la complejidad. No parece impactarle.	Se bloquea ante la complejidad	Descubre la complejidad sin bloquearse, aunque manifieste inquietud o incomodidad.	Asume la complejidad existente en la realidad y se siente capaz de afrontarla.	Ordenar y priorizar los elementos a considerar para afrontar la complejidad.

	De nuestra capacidad para transferir conocimientos teóricos o del aula a situaciones prácticas.	No relación a teoría y práctica.	Relaciona con dificultades sobre las aplicaciones prácticas del aprendizaje.	Identifica aplicaciones prácticas de los contenidos estudiados.	Realiza algunas aplicaciones prácticas de los contenidos.	Proyecta y aplica sistemáticamente los contenidos sobre la práctica.
	Diferencia sistemas y subsistemas en su ámbito profesional y personal.	No identifica la existencia de sistemas de subsistemas.	Tiene dificultades para identificar sistemas y subsistemas.	Detectan los sistemas y subsistemas que configuran el entorno.	Analiza algunas relaciones entre sistemas y sus sistemas.	Captar la interdependencia y explica las interacciones entre sistemas y sus sistemas.
	Considera los modelos mentales que subyace en la situación.	Esta ajeno a la existencia de modelos mentales en la situación...	Identifica con dificultad algunos modelos mentales que subyacen en la situación	Reflexiona sobre el impacto de los modelos mentales sobre la situación.	Identificar y explica los modelos mentales que subyacen en la situación.	Compara y contrasta distintos modelos mentales que subyacen en la situación.
	Utiliza algunas técnicas básicas para el desarrollo del pensamiento sistémico.	Solamente identifica pares aislados de causa y efecto.	Se limita a realizar análisis lineales de secuencias de hechos.	Realiza un análisis circular de las secuencias de hechos	Capta las interacciones circulares con acierto y agilidad.	Identifica los efectos de la intervención y la regulación en la secuencia circulares.
Segundo Nivel de dominio: <i>Afrontar la realidad utilizando el conocimiento de carácter globalizador.</i>	Integra elementos de distintas asignaturas o áreas en su análisis de realidad.	No relación elementos de diferentes asignaturas.	Establecer relaciones entre algunos elementos, hechos, etc., de diferentes asignaturas.	Integra elementos de varias asignaturas de la misma área de conocimiento en un modelo análisis de la realidad.	Integra elementos de distintas disciplinas o áreas de conocimiento en un modelo de análisis de la realidad.	Trabaja con un enfoque interdisciplinar .
	Recorre a diversas perspectivas, fuentes, dimensiones, para analizar la realidad.	Recorre a una única perspectiva, fuente, dimensión, en su análisis de la realidad.	Recorre a pocas perspectivas , fuentes, dimensiones , en su análisis de la realidad.	Recorre a una variedad de perspectivas, fuentes, dimensiones, para poder comprender la realidad.	Ordena y priorizar entre diversas perspectivas, fuentes, dimensiones, en su análisis de la realidad.	Integra con coherencia las diversas perspectivas, fuentes, dimensiones, que utiliza en su análisis de la realidad.
	Transfiere de los contenidos a la práctica integrándolos	No aplica los contenidos sobre la práctica.	Realizar aplicaciones parciales de los	Aplica el contenido en la práctica integrándolos	Diseña y desarrolla un proyecto donde	Evaluar su proyecto y adopta

	en un proyecto.		contenidos a la práctica.	en un proyecto.	aplica los contenidos.	mejoras en consecuencia.
	Identificar y explicar los macro sistemas de relevantes en la situación.	No diferencia en otro sistema de los niveles meso y micro.	Sólo escribe los macro sistemas en la situación.	Explica el microsistema de relevante en la situación.	Establecer relaciones entre niveles macro, meso y micro.	Escapa de presentar con claridad las interrelaciones entre niveles macro, meso y micro.
	Toma conciencia de sus propios modelos mentales.	No es consciente de sus propios modelos mentales.	Tiene dificultades para reconocer sus propios modelos mentales.	Se muestra consciente de sus propios modelos mentales.	Considera otros modelos mentales diferentes al suyo.	Explica la situación desde modelos mentales diferentes al suyo.
	Diferencia entre los datos aislados y las generalizaciones inferidas de los datos.	Generaliza impulsivamente y sin ninguna precaución.	Confunde el dato aislado y la generalización, aunque muestra cierta precaución.	Generaliza con precaución y sentido crítico a partir de observaciones.	Capta las interacciones circulares con acierto y agilidad.	Identifica los efectos de la intervención y la regulación en la secuencia circulares.
Tercer Nivel de dominio:	Muestra una visión sistémica entre varias áreas de conocimiento y/o disciplinas diversas.	No consigue integrar elementos de varias asignaturas, áreas, perspectivas, etc. En un mismo planteamiento.	Integra elementos de distintos ámbitos en un mismo planteamiento.	Enfoca la situación de manera sistémica, superando los planos de cada área de conocimiento.	Presenta su visión sistémica de un modo comprensible para los demás.	Consigue que el equipo desarrolle una visión sistémica.
<i>Impactar positivamente en el equipo con una visión sistémica y dinámica</i>	Comprende los mecanismos de resistencia al cambio, en los demás y en sí mismo.	Reacciona negativamente ante quien se resiste o rechaza el cambio.	Presiona para superar la resistencia al cambio.	Identifica los mecanismos (normas implícitas o relaciones de poder) que sustentan la resistencia al cambio.	Formula estrategias para superar los mecanismos (normas implícitas o relaciones de poder) que obstaculizan el cambio.	Mobiliza al equipo para superar los mecanismos (sus propias normas implícitas y relaciones de poder) en dirección al cambio.
	Muestra una visión dinámica de los sistemas.	Muestra dificultades para explicar la evolución	Busca los efectos inmediatos de los cambios.	Describe una perspectiva temporal del sistema.	Prevé los efectos retardados de los cambios y su	Prevé la evolución del sistema (corto, medio y largo

		temporal del sistema.			impacto sobre el sistema.	plazo) y sus alternativas.
	Propone avances motivadores y viables en relación a los modelos mentales existentes.	Su visión parcial y acotada de la realidad dificulta el avance del equipo.	Apoya en el equipo a quienes proponen visiones sistémicas de avance.	Propone modelos mentales que mejoran los que predominan en el equipo	Estimula la mejora de los modelos mentales del equipo.	Consigue que el equipo desarrollo modelos mentales que permiten afrontar mejor las situaciones.
	Contribuye a integrar modelos mentales antagónicos.	No considera los modelos mentales ajenos.	Muestra disposición a considerar otros modelos mentales diferentes al suyo.	Explica una situación desde modelos mentales diferentes al suyo.	Identifica consistencias, inconsistencias, puntos de encuentro y diferencias entre varios modelos mentales.	Propone nuevos modelos mentales asumibles desde perspectivas antagónicas.
	Participa en el equipo considerando su complejidad e interdependencia.	Tiende a simplificar los problemas y buscar culpables.	Evita y rechaza la búsqueda de chivos expiatorios.	Reconoce la responsabilidad de actores múltiples en los problemas.	Explicita el impacto sistémico de la responsabilidad de cada agente.	Discrimina la capacidad de cada gente para contribuir al cambio del sistema.

4 Referencias Bibliográficas:

- Aleixo Ana Marta Leal , Susana, Miranda Ulisses (2018). Conceptualization of sustainable higher education institutions, roles, barriers, and challenges for sustainability: An exploratory study in Portugal, Journal of Cleaner Production, Vol. 172, 1664-1673 p. ISSN 0959-6526
- AASHE, Asociation for the Advancement of Sustainability in Higher Education (2014). STARS Annual Review 2014 [En línea]. Disponible en: http://www.aashe.org/files/documents/STARS/stars_annual_review_2014.pdf .
- AASHE, Asociation for the Advancement of Sustainability in Higher Education (2015a). STARS a program of AASHE. [En línea]. Disponible en: <https://stars.aashe.org/>
- AASHE, Asociation for the advancement of Sustainability in Higher Education (2015b). Stars Technical Manual 2.1. [En línea]. Disponible en: http://www.aashe.org/files/documents/STARS/stars_2.1_technical_manual_administrative_update_one.pdf
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992. Agenda 21, Río de Janeiro.
- Faham, E; Rezvanfar, A; Hamid, S; Mohammadi, M Nohooji, R. (2017). Using system dynamics to develop education for sustainable development in higher education with the emphasis on the sustainability competencies of students, Technological Forecasting and Social Change, Volume 123, Pages 307-326, ISSN 0040-1625,
- Holm, T; K. Sammalisto, T.S. Grindsted, T. Vuorisalo (2016). **Process framework for identifying sustainability aspects in university curricula and integrating education for sustainable development** Journal of Cleaner Production Vol. 117 , 1-3p.
- Kapitulčinová, D; A. AtKisson, J. Perdue, M. Will (2017). Towards integrated sustainability in higher education – mapping the use of the Accelerator toolset in all dimensions of university practice. Vol. 172 , 20 de enero de 2018 , 4367-4382 p.
- Karatzoglou, B (2013). An in-depth literature review of the evolving roles and contributions of universities to Education for Sustainable Development, Journal of Cleaner Production, Volume 49, Pages 44-53, ISSN 0959-6526,
- Lambrechts, W; Ingrid Mulà, Kim Ceulemans, Ingrid Molderez, Veerle Gaeremynck (2013). The integration of competences for sustainable development in higher education: an analysis of bachelor programs in management, Journal of Cleaner Production, Volume 48, Pages 65-73, ISSN 0959-6526.

- Lozano, Rodrigo (2006). A tool for a Graphical Assessment of Sustainability in Universities (GASU), Journal of Cleaner Production, Volume 14, Issues 9–11, 2006, Pages 963-972, ISSN 0959-6526.
- Rieckmann, M (2012). Future-oriented higher education: which key competencies should be fostered through university teaching and learning? Futures, Volume 44 Pages 127-135.
- Stephens , ME Hernández , M. Román , AC Graham , RW Scholz (2008). Higher education as a change agent for sustainability in different cultures and contexts nt. J. Sustain. High. Educ., 9 Pages 317-338, 10.1108/14676370810885916
- Stough, T; Ceulemans, K; Lambrechts, W; Cappuyns, V (2018). Assessing sustainability in higher education curricula: A critical reflection on validity issues, Journal of Cleaner Production, Volume 172, 2018, Pages 4456-4466, ISSN 0959-6526.
- UNESCO, 2005 UNESCO. **Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014)**
- Velazquez, L; Munguia, N; Platt, J Jorge Taddei, Sustainable university: what can be the matter? Journal of Cleaner Production, Volume 14, Issues 9–11, 2006, Pages 810-819, ISSN 0959-6526.
- Verhulst, E; Lambrechts, W (2015). Fostering the incorporation of sustainable development in higher education. Lessons learned from a change management perspective, Journal of Cleaner Production, Volume 106, 2015, Pages 189-204, ISSN 0959-6526,



SELLO DE

Sostenibilidad



Programa Gran Faro - Oficina Asesora de Planeación