



#PorUnimagdalena

2020-2030

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

Documento de Trabajo 5: Lineamientos curriculares ligados al Sello de Resiliencia de la Universidad del Magdalena

CONTENIDO

- Conceptualización de Resiliencia Organizacional.
- Sello de Resiliencia Unimagdalena.
- Modelo de Competencias en Resiliencia, Inclusión e Interculturalidad

Working Draft. Versión:
Diciembre 2020

unimagdalena.edu.co

Innovátese. Cambie. Una Biblioteca de Tercera Generación para el Magdalena



Oficina Asesora
de Planeación
UNIMAGDALENA



RECTORÍA UNIMAGDALENA



1. Conceptualización de la Resiliencia Organizacional.

1.1 Estudio del concepto

El estudio de la resiliencia es relativamente nuevo y fue introducido en la década de los setenta, luego de varios estudios que trataban de explicar la interesante y diferente reacción de ciertas personas, quienes, a pesar de haber atravesado momentos dramáticos o al menos muy duros, lograban despojarse de cualquier marca o señal que esos sucesos pudiesen haber dejado” (Oramas, 2009).

Entre las características de las personas resilientes tenemos la capacidad de aceptar y enfrentar la realidad, son capaces de detectar la causa de sus problemas, saben manejar sus emociones, poseen habilidades para encontrar sentido en algunos aspectos totales de la vida; de esta forma, llegan a valorar ciertos matices de la vida —creación de sentido, en , términos de Jordan y Mitterhofer (2010: 248)—, con un significado trascendental. Además, dentro del ámbito de las capacidades individuales o de las reglas impuestas dentro de una compañía, con frecuencia estas personas poseen las habilidades necesarias y suficientes para resolver problemas sin utilizar las herramientas usuales u obvias. Por lo esto, se convierten en una gran fortaleza para las organizaciones.

El uso del concepto resiliencia es reciente en el campo organizacional, y se le emplea como una forma de designar la capacidad de recuperación de las organizaciones ante un evento no esperado, también se le puede considerar como un detonante de acciones de previsión o como parte total de un proceso estratégico. La resiliencia en la organización puede ser definida como la capacidad de un sistema para absorber los cambios, que se vislumbran como una serie de crisis repentinas (López, 2009; Smith y Graetz, 2011), y aún conservar su funcionalidad esencial (Walker et al., 2006). Por tanto dentro de la organización, los grupos y los individuos resilientes, son aquellos capaces de reconocer, adaptar y absorber las variaciones, los cambios, las alteraciones, los trastornos y las sorpresas e interrupciones que están fuera del conjunto de las perturbaciones con las cuales el sistema puede tratar de manera normal.

Por lo anterior, la resiliencia organizacional es considerada por algunos autores como un concepto con acepciones diferentes, pero con significados relacionados. Entre infinidad de conceptos, algunas de las acepciones más reconocidas son:

- La resiliencia organizacional constituye la habilidad para adoptar medidas tanto reactivas como proactivas en circunstancias de adversidad (Longstaff, 2005)
- La resiliencia es catalogada más como una habilidad o un proceso, que entendida como un producto o resultado. Al mismo tiempo, desde otra perspectiva se entiende por resiliencia un proceso de adaptación a un entorno o circunstancia desfavorable, en cambio de una característica estable (Norris et al., 2008).
- Entendida como la capacidad de llegar nuevamente a ser fuerte, feliz y exitosa una persona, después de un evento o situación difícil (tenacidad) y concebida como la

capacidad de una sustancia, tal como la goma, que tiene la propiedad de poder retornar a su forma original después de haber sido presionada o doblada (Longman Dictionary, s.f.).

- Autores como Becoña (2006) tienden a catalogar la resiliencia como un asunto de competencia o afrontamiento efectivo o positivo en respuesta a situaciones de riesgo o de dificultad (Luthar & Cushing 1999 citado en González, 2012).

1.2 Características de las personas y organizaciones resilientes.

De acuerdo a un estudio realizado por la “fundación factor humà” (FH) en el artículo *La resiliencia en las organizaciones*, hace mención de las tres características de las personas y las organizaciones resilientes, las cuales se describen a continuación:

- ✓ *Aceptan la realidad:* Existe la falsa creencia de que es la gente optimista la que supera las dificultades, en realidad, el optimismo sistemático sólo conduce a continuos choques de realidad. Las organizaciones y personas resilientes son las que saben ver la realidad tal y como es, a menudo en toda su crudeza. En cuanto al liderazgo, implica comunicar con transparencia, informar de la situación real (Salgado, C. M. (09 de 2010).
- ✓ *Encuentran sentido:* Es importante que las personas sepan extraer lecciones existenciales de las situaciones más complejas. Las organizaciones deben contar con un sistema de valores sólidos, ya que los valores generan sentido porque ofrecen maneras de interpretar y encauzar los acontecimientos. Las organizaciones más resilientes son las que cuentan con los sistemas de valores más estables y compartidos (Salgado, C. M. (09 de 2010).
- ✓ *Son capaces de improvisar:* Es importante que las personas sean recursivas “saber hacer el máximo con lo que se tiene a mano”, ver posibilidades donde los demás sólo ven confusión. Ahora bien, en las organizaciones la improvisación más efectiva es la que se elabora sobre la base de unas normas y unas rutinas sólidamente fijadas (Salgado, C. M. (09 de 2010).

1.3 Herramientas para la Resiliencia Organizacional.

De igual forma en el estudio realizado por la fundación “fundación factor humà” (FH) en el artículo *la resiliencia en las organizaciones*, identifican 6 (seis) herramientas para fomentar la resiliencia organizacional:

- ✓ *Cultura:* La organización ha de construir un clima emocionalmente positivo, donde se fomente el reconocimiento de los logros y de las habilidades y donde exista la

tolerancia al error y a la incertidumbre en tanto que se generen facilitadores de la búsqueda de soluciones innovadoras en situaciones adversas. Es fundamental que exista una conexión entre la misión y los valores.

- ✓ *Gestión de personas:* En la organización el líder debe apoyar a sus colaboradores y fomentar la transparencia y manejo de la información. En un entorno inestable lo que más presión añade es la falta de información, por ello, el líder debe asumir un rol de orientador ofreciendo un marco de referencia estable y siendo capaz de delegar en las personas de su equipo para tratar de restablecer la confianza en las decisiones del día a día. Es positivo reconocer el esfuerzo realizado aunque los resultados globales no sean buenos.
- ✓ *Procesos de trabajo:* La organización debe ser capaz de absorber cambios y rupturas, tanto internas como externas, sin que se vea afectada la continuidad de sus procesos críticos. Hay que contar con la flexibilidad que dan los procesos rápidamente adaptables. Los procesos deben permitir un grado de implicación de cada uno en las soluciones adoptadas por la organización. Hay que centrarse en la propia área de influencia, aquello donde sí podemos incidir. También es bueno centrarse en el proceso y no obsesionarse por el resultado.
- ✓ *Formación y desarrollo:* La organización debe facilitar oportunidades de desarrollo a la persona mediante el aprendizaje continuo. Este aprendizaje se produce tanto en contextos formales de educación corporativa como en las interacciones entre compañeros en el entorno diario de trabajo. El aprendizaje colaborativo o informal resulta particularmente importante en estos tiempos de crisis ya que es muy eficaz y barato. Algunas organizaciones cuentan con recursos externos de apoyo emocional como líneas de atención psicológica.
- ✓ *Diseño de sistemas resilientes:* Es importante que la organización adopte un enfoque sistémico, que enfatice la resiliencia como una propiedad orgánica e inherente a la organización, y no como un simple objetivo abstracto. En general, los sistemas resilientes se configuran con unidades descentralizadas, pero interconectadas, que intercambian información de forma regular. También es muy resiliente un sistema de roles virtuales que garantice que los equipos puedan seguir funcionando incluso en caso de ausencia de uno o más de sus integrantes.
- ✓ *Red social:* En momentos de dificultades serias, la capacidad de resiliencia se ve muy aumentada por la comunicación. El simple hecho de narrar a alguien lo que está pasando permite objetivarlo y distanciarse., por tanto la organización debe facilitar la comunicación entre sus trabajadores.

Dentro de la experiencias identificadas en la investigación de la por la fundación “fundación factor humà” (FH), se encuentra el caso de M&G Investments, que es un gestor de inversiones en el Reino Unido y en el extranjero y de La organización farmacéutica global

GlaxoSmithKline que es una de las principales compañías farmacéuticas y sanitarias basadas en la investigación en Colombia.

- ✓ En el caso de **M&G Investments** es una organización financiera que gestiona 150.000 millones de euros pertenecientes a 360.000 inversores a nivel mundial. El sector financiero tradicionalmente se ha caracterizado por un alto riesgo, una recompensa también alta y unos niveles de estrés por las nubes. El creditcrunch o restricción de crédito de la actual crisis financiera ha impactado de lleno este sector.

Los trabajadores del sector financiero, además de enfrentarse a las turbulencias del mercado, tienen miedos sobre la seguridad de su trabajo e incluso han visto como perdían su estatus social en ser señalados como los responsables de la crisis por la opinión pública. Muchos directivos están perdiendo la confianza en su habilidad para hacer sus tareas y esto puede conducir a un estado de parálisis donde son incapaces de tomar decisiones. Para hacer frente a esta situación, M&G Investments ha contratado la consultora In Equilibrium para que ayude a sus directivos a construir y mantener actitudes de resiliencia.

In Equilibrium ofrece un curso para desarrollar la resiliencia en sus oficinas de Londres. El curso aspira a enseñar cómo convertir las adversidades en desafíos y como adoptar estrategias para mantener la calma ante los reveses del mercado. In Equilibrium, además de las sesiones presenciales, también cuenta con líneas de atención telefónica para poder ofrecer la respuesta rápida requerida por las situaciones de estrés.

In Equilibrium ha trabajado programas similares con otras organizaciones punteras del Reino Unido, como Biffa WasteServices, Syngenta y el Ayuntamiento de Brighton & Hove. Según Alastair Taylor, director de In Equilibrium, antes se tendía a pensar que la gente nacía con atributos resilientes, pero ahora existe la convicción de que cualquiera puede mejorar su resiliencia mediante una formación y un desarrollo eficaces.

- ✓ Por otra parte, la organización farmacéutica global GlaxoSmithKline (GSK) tiene operaciones en 116 países y contrata a más de 100.000 personas en todo el mundo. Los datos de las encuestas internas mostraban que los empleados percibían las demandas del trabajo como "excesivas" y que sólo el 22% de la plantilla estaba "comprometida, motivada y resiliente". Se creyó que este nivel era inaceptable y que comprometía la viabilidad futura de la organización.

GSK desarrolló un conjunto de herramientas de dirección para promover la resiliencia del personal de manera que se encontrasen mejor preparados para enfrentarse al cambio y al estrés laboral. Los elementos clave eran:

1. Una cultura organizativa que diera apoyo a la salud de los trabajadores
2. La reinención de los procesos en vistas a minimizar la presión
3. La evaluación del riesgo para la salud de todo el personal
4. Un protocolo de atención precoz e intervención en la gestión de la asistencia.

Los directivos deben asegurarse de que en el marco de liderazgo se da una construcción de la resiliencia en todos los niveles, tanto para equipos como para individuos. La clave es centrarse en las prácticas diarias, en un comportamiento directivo que cree un ambiente de trabajo que ofrezca un marco donde apoyarse y permita aliviar la presión de manera rápida, especialmente en aquellos uno o dos asuntos más urgentes que están dentro del control del equipo.

Lo esencial es que el personal aprenda a resituar las respuestas a lo que hacen en los momentos difíciles y alinearlos con el sentido último de lo que quieren conseguir en la vida. Los responsables del proyecto tienen claro que la resiliencia se puede construir, del mismo modo que con una disciplina sostenida se puede dejar de fumar o mantener un programa de ejercicio físico. Una vez ha pasado un proceso de aprendizaje, la nueva actitud se vuelve automática.

Más de 22.000 empleados han estado en esta iniciativa de formación desde el año 2003. Desde la introducción del programa, se han registrado mejoras importantes: los casos de problemas mentales relacionados con el trabajo han disminuido en un 60% y el absentismo por cuestiones de salud mental ha caído en un 20%.

2. La resiliencia organizacional se puede formar, medir y estandarizar

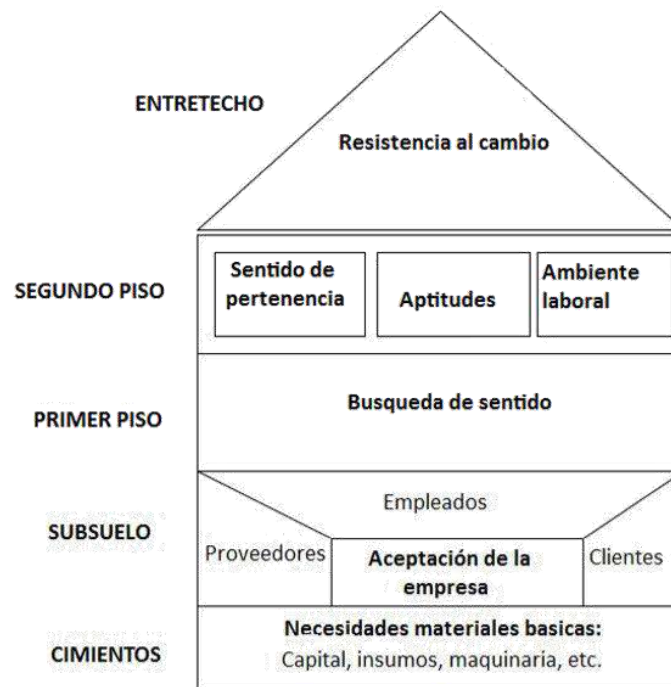
2.1 “La casita de la resiliencia”

Una herramienta muy utilizada para medir y estandarizar la resiliencia es “*La casita de Vanistendael (s.f.)*”, la cual inicialmente fue concebida como una “herramienta de comunicación para presentar de manera comprensible algunos elementos claves que contribuyen a la resiliencia” (Vanistendael, s.f.).

Vanistendael (1994) señala que la resiliencia posee dos componentes principales, la resistencia a la destrucción, que se traduce en la capacidad para proteger la propia identidad bajo situaciones amenazantes y la capacidad para recuperarse, que se traduce en la capacidad de formar un comportamiento vital positivo pese a circunstancias difíciles.

El modelo de construcción de la resiliencia, más conocido como el modelo de la “casita” de la resiliencia (Vanistendael & Lecomte, 2002) toma el modelo de una casa que cuenta con una serie de estancias que representan distintos dominios, los cuales simbolizan áreas de

intervención que favorecen el desarrollo de la resiliencia en distintas etapas del desarrollo. Se trata de un modelo cualitativo de elementos de resiliencia para acompañar los procesos de creación de resiliencia, aunque empezó como una herramienta de comunicación para presentar de manera comprensible algunos elementos claves que contribuyen a la resiliencia.



Los componentes principales de la herramienta son:

- ✓ **Cimientos:** Esta primera parte hace referencia a aquellos elementos básicos que necesita la empresa para subsistir, aunque son obvias estas se deben tener muy en cuenta, más aun cuando los problemas de la empresa estar relacionados con temas básicos, caso de la producción.
- ✓ **Subsuelo:** El subsuelo permite establecer que tan estrecha es la relación entre la empresa y los grupos de interés, lo importante de esto es lograr establecer en qué estado se encuentran las relaciones, que tan aceptada es la empresa y que percepción tiene el entorno.
- ✓ **Primer piso:** La búsqueda del sentido es darle un significado a la empresa, tiene que ver con la parte de misión, visión y objetivos, pero principalmente tiene como objetivo identificar cual es el verdadero negocio de la organización.

- ✓ Segundo piso: Esta parte incentiva la introspección organizacional, promueve un análisis interno de la empresa en diferentes campos.
 - Sentido de pertenencia: ¿Qué tan dispuestos se encuentran todos los empleados a luchar por la empresa?, ¿Existe alguna causa con la cual los empleados se encuentran identificados y que tanto la apoyan?, ¿Qué sacrificios estaría dispuestos a hacer por la empresa y que sacrificios haría la empresa por los empleados? Una herramienta de medición pertinente para este caso es el índice de rotación y que tiempo usualmente duran los empleados dentro de la organización.
 - Aptitudes: Lograr establecer para que cosas es realmente buena la empresa y para que otras no.
 - Ambiente laboral: ¿Qué tipo de conflictos suelen darse al interior de la empresa?, ¿Qué tan felices se encuentran los trabajadores?. En este caso es adecuado mirar elementos fundamentales para cualquier trabajador como los horarios de trabajo, carga laboral, salario, prestaciones, etc.
- ✓ Entretecho: El objetivo del entretecho es mirar que tan abierta se encuentra la organización para recibir nuevas soluciones, a explorar nuevos campos y 45 mirar las nuevas tendencias del mercado. Lo primordial es que las empresas siempre estén depuestas al cambio.

2.2 Resiliencia organizacional con el nuevo estándar ISO 22316

La norma ISO 27001 de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y la Continuidad de Negocio según ISO 22301 **Security and resilience. Organizational resilience. Principles and attributes**, trata de abarcar toda la empresa que aún carecen de componentes y dimensiones para proteger de forma integral una organización. El concepto de resiliencia se expande estos enfoques y mejora para la preparación y desarrollo de las empresas.

La nueva ISO 22316 proporciona orientación para mejorar la capacidad de recuperación de una empresa. Lo que hace que mediante principios proporcione atributos y actividades que contribuyen a las empresas más resistentes. Este estándar no puede ser utilizado para certificar una organización. Más bien sirve como un paraguas que cubre una amplia gama de disciplinas de gestión, donde es importante que todos los procesos sean lo suficientemente maduros y capaces de interactuar entre sí de una forma sinérgica.

La norma ISO 22316 tiene los siguientes componentes:

2.2.1 Enfoque estructurado

Uno de los grandes valores de la Norma ISO 22316 se basa en el hecho que propone un enfoque estructurado para la capacidad de recuperación. Mientras que las empresas pueden tener más o menos éxito en el camino a la resiliencia. El nuevo documento de orientación sobre la resiliencia de la empresa proporciona cierta orientación sobre lo que debe emprender.

2.2.2 Principios

El fundamento de la capacidad de recuperación se basa en un par de principios, como por ejemplo:

- ✓ Los comportamientos de todos los miembros de una empresa tienen que contribuir a la resiliencia y cualquier comportamiento pasivo o contraproducente que deben ser evitados. Esto también significa que la fuerza de trabajo debe consistir en un pueblo resistente en sí, aumentar la resiliencia de abajo hacia arriba. Si no hay acoplamiento dentro de la fuerza de trabajo, un alto grado de absentismo o si la mano de obra es una especie de lucha contra la gerencia, estos son comportamientos que no contribuyen a la resiliencia de la empresa.
- ✓ La diversidad de las habilidades es muy importante, ya que las nuevas amenazas, los desafíos y las oportunidades pueden proceder de diferentes áreas de la empresa.

2.2.3 Atributos

Sobre la base de estos principios básicos, una empresa debe exhibir una gama de atributos, apoyándolos en su camino sobre la resiliencia mejorada. Una vez más, vamos a echar un vistazo a dos de los atributos propuestos:

- ✓ La comprensión del contexto de la empresa. Esto es muy importante para contribuir a la resiliencia, no sólo Como parte de la gestión de los riesgos, sino también la identificación de oportunidades.

2.2.4 Ocupaciones

Se plantean una serie de actividades, que contribuyen a la meta final, por ejemplo:

- ✓ Los objetivos individuales deben ser alineados con los objetivos de la empresa

- ✓ La claridad sobre el propósito de la empresa, lo cuales pueden necesitar ser cambiado
- ✓ Dar seguimiento a las ideas innovadoras
- ✓ Pensar en las actividades en curso

2.2.5 Disciplinas de gestión

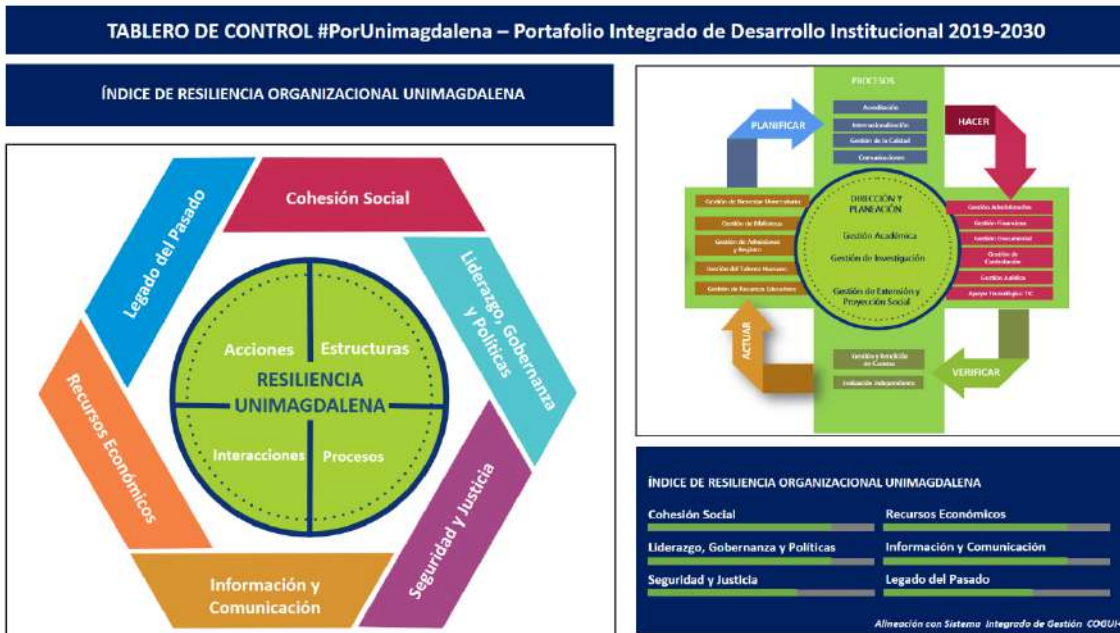
La norma ISO 22316 propone una amplia gama de disciplinas de gestión adicionales, por ejemplo:

- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Gestión de las instalaciones
- ✓ Control financiero
- ✓ La gestión de salud y seguridad
- ✓ Gestión de la calidad
- ✓ Gestión de riesgos

3. Sello de Resiliencia en la Universidad del Magdalena

De acuerdo a la revisión realizada, se establecen los principios que hacen parte del modelo de resiliencia organizacional Unimagdalena los cuales son:

- ✓ *Legado del pasado*: Es importante reconocer la historia para poder afianzar la cultura organizacional, ya que ella es la que define nuestros comportamientos y aptitudes.
- ✓ *Cohesión social*: Es fundamental el establecimiento de espacios para fortalecer los lazos entre la comunidad universitaria.
- ✓ *Liderazgo, gobernanza y políticas*: Es importante que cada uno de los líderes de procesos y de la institución apalanquen la resiliencia como un principio y que permee en todos los niveles de la institución.
- ✓ *Seguridad y justicia*: La transparencia de los procesos, así como la seguridad de cada uno de los colaboradores en los procesos que realiza debe ser una prioridad para la institución, de manera que protejan a los procesos de situaciones adversas.
- ✓ *Información y comunicación*: El manejo de la información debe ser una herramienta fundamental para facilitar la comunicación entre los procesos y las partes interesadas y de esta manera permitir la resolución de conflictos o situaciones que se presenten. Deben actuar como una oportunidad.
- ✓ *Recursos económicos*: Es necesario establecer un presupuesto para favorecer los diferentes procesos y actividades que contribuyan a la cualificación del talento humano, así como el desarrollo de habilidades comunicativas y de liderazgo que son fundamental para la superación de situaciones adversas que puedan afectar el correcto funcionamiento de los procesos.



4. Caracterización completa del “Modelo de Competencias” del Sello de Resiliencia Unimagdalena

Nuestro “Modelo de Competencias de Resiliencia”, está basado en el “Resiliency Competency Model” del NRC (Northeast Resiliency Consortium), el trabajo fundamental de la NRC fue definir primero lo que significaba que los estudiantes fueran resistentes y luego desarrollar un modelo para ayudarlos a adquirir conocimientos, habilidades y habilidades que los ayuden a persistir en tiempos de crisis y desarrollar la capacidad personal para prosperar. En el lugar de trabajo y en su vida personal.

La definición de resiliencia de trabajo de la NRC es "el desarrollo y la aplicación persistentes de un individuo de conocimientos, habilidades y recursos que ayudan a una persona a adaptarse al cambio y superar la adversidad".

Resiliency Competency Model v2.0

re-sil-i-en-ry *n.* an individual's persistent development and application of knowledge, skills, and resources that effectively help one adapt to change and overcome adversity.

The Northeast Resiliency Consortium **Resiliency Competency Model** defines resiliency competence for students while taking courses in community college and when exiting the community college to enter the workforce. This model presents five competencies that are critical to student success. In addition to the competency definition, a set of actions are provided to demonstrate some examples of successful student behavior within each competency. Though presented separately in the model, successful students use the competencies in combination to take effective action.

Critical Thinking	Adaptability	Self-Awareness	Reflective Learning	Collaboration
<p><i>Purposeful use of reasoning to identify strengths and weaknesses of alternative approaches in diverse situations.</i></p> <p>Example Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focuses on relevant and unique factors • Analyzes situations for opportunities and challenges • Identifies current resources and evaluates the gaps in needed resources • Proposes alternative options and strategies using analysis and evaluation • Makes informed decisions 	<p><i>Successful adjustment to a variety of positive and negative conditions and circumstances.</i></p> <p>Example Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demonstrates curiosity, flexibility and openness to change • Pursues alternative solutions, including effective use of technology • Acknowledges when change is needed and takes proper action 	<p><i>Clear understanding of one's qualities, characteristics, strengths and weaknesses, and how they impact one's self and others.</i></p> <p>Example Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engages in self-assessment and introspection, recognizing one's own emotions • Identifies potential barriers (e.g., physical, emotional, and psychological) • Makes confident, committed, and motivated choices • Asks for support when appropriate 	<p><i>Integration and application of prior and current learning to new situations.</i></p> <p>Example Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describes own best learning strategies • Builds on prior knowledge and experiences with current knowledge • Determines what learning is needed to move forward • Learns from the effects of one's actions and makes improvements 	<p><i>Works with others to achieve a goal.</i></p> <p>Example Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiates giving and receiving information, facilitating communications among the group • Resolves conflicts by advocating for and engaging in compromise • Engages in the development of relationships • Prioritizes group goals while recognizing individual interests • Demonstrates willingness to come to agreement with others • Uses technology effectively to foster communication and teamwork

These five competency areas have been developed using multiple methods of systematically collecting and processing stakeholder feedback. Stakeholders included students, faculty, staff, administration, employers and industry groups. Details regarding these methods and their results are available through the Northeast Resiliency Consortium. This version of the model is designed to be used in conjunction with implementation plans for Fall 2015.

Northeast Resiliency Consortium Resiliency Competency Model (2.0) by Northeast Resiliency Consortium and Achieving the Dream is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 United States License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/us/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

https://www.achievingthedream.org/sites/default/files/initiatives/resiliency_competency_model_with_creative_commons.pdf

Siete competencias básicas conforman nuestro modelo: automotivación, diversidad e interculturalidad, adaptación al entorno, sentido ético, pensamiento crítico, pensamiento reflexivo y trabajo en equipo.

Para cada una de estas competencias, se desarrollaron un conjunto de acciones y comportamientos que demuestran el dominio de la competencia. El modelo tiene como objetivo alentar a los estudiantes a usar, e integrar, todas estas competencias para ayudar a superar situaciones adversas.

El Modelo de Competencia de Resiliencia fue desarrollado para ayudar a los estudiantes a adquirir los conocimientos, habilidades y habilidades para soportar y brindar servicios durante crisis y desastres, al mismo tiempo que desarrolla resiliencia personal y habilidades para prosperar en entornos laborales y mercados laborales cambiantes. Las competencias de resiliencia se pueden enseñar y desarrollar a lo largo del tiempo a través de una variedad de experiencias.



AUTOMOTIVACIÓN	DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD	ADAPTACIÓN AL ENTORNO	SENTIDO ÉTICO	PENSAMIENTO CRITICO	PENSAMIENTO REFLEXIVO	TRABAJO EN EQUIPO
<i>Es afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas para ocuparse con interés y cuidado en las tareas a realizar.</i>	<i>Es comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política, y/o étnica.</i>	<i>Es afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad.</i>	<i>Es inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia) y perseverar en dicho bien moral.</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>Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea.</i>	<i>Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.</i>
Niveles de dominio : 1. Tener conciencia de los recursos personales y limitaciones (personales, entorno, etc.) para aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas encomendadas. 2. Desarrollar recursos personales para superarse en la acción. 3. Transmitir la propia motivación a través del contagio emocional de su entusiasmo y constancia al equipo de trabajo.	Niveles de dominio : 1. Comprender la diversidad cultural y social como un fenómeno humano e interactuar desde el respeto con personas diferentes. 2. Aceptar y comprender las afiliaciones culturales y/o sociales como relaciones estructurales, volitivas y razonables de la condición humana. 3. Demostrar convencimiento de que la diversidad cultural, consustancial a la convivencia humana genera cohesión e inclusión social	Niveles de dominio : 1. Mantener dinamismo y energía para seguir realizando las tareas en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo y dificultades. 2. Actuar con eficacia alcanzando los objetivos que se ha marcado en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y adversidad. 3. Afrontar retos difíciles en situaciones cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad.	Niveles de dominio : 1. Identificar, reconocer y aplicar la personalidad moral y los principios éticos. 2. Identificar, reconocer y aplicar los valores éticos y la sensibilidad moral. 3. Identificar, reconocer y aplicar el sentido de la vida moral y el principio de justicia.	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 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..	Niveles de dominio : 1. Identificar y comprender el modo de pensar que una persona utiliza ante una situación determinada. 2. Identificar y desarrollar el propio modo de pensar y razonar en las situaciones y tareas académicas habituales y adoptar estrategias para mejorarlo. 3. Identificar de forma consciente y sistemática estrategias y recursos para analizar y desarrollar el propio pensamiento en el curso de práctica profesional.	Niveles de dominio: 1. Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo 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.

Competencia Automotivación	
Definición: <i>Es afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas para ocuparse con interés y cuidado en las tareas a realizar.</i>	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al entorno, Autoestima, Autorrealización, Comunicación interpersonal, Colaboración, Solidaridad, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener conciencia de los recursos personales y limitaciones (personales, entorno, etc.) para aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas encomendadas. 2. Desarrollar recursos personales para superarse en la acción. 3. Transmitir la propia motivación a través del contagio emocional de su entusiasmo y constancia al equipo de trabajo
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoanálisis. 2. Objetividad. Realismo. 3. Constancia. Perseverancia. 4. Proyección de futuro. 5. Celebración de logros.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: Tener conciencia de los recursos personales y limitaciones (personales, entorno, etc.) para aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas encomendadas.	Reconoce los aciertos y errores en su desempeño	No reconoce sus errores.	Le cuesta reconocer sus errores. Necesita de alguien, que se los demuestre	Reconoce sus fallos y aciertos	Reconoce fallos potenciales y trata de evitarlos mediante comportamientos alternativos.	Destaca por análisis que hace de sus propios aciertos y errores, sacando conclusiones de mejora
	Hace evaluaciones ajustadas a las evidencias existentes	Las apreciaciones que hace de sí mismo están muy alejadas de las evidencias (sus producciones, valoraciones de otros, etc.)	Cae en generalizaciones (tópicos, estereotipos, etc.) al hablar de sí mismo.	Las apreciaciones que hace de sí mismo se ajustan a las evidencias.	Razona y justifica las apreciaciones que hace de sí mismo.	Profundiza en el análisis sobre sí mismo, sacando conclusiones para desarrollar sus posibilidades.
	Es constante y perseverante en los trabajos que emprende.	Es inconstante y se desanima fácilmente.	Necesita que alguien le anime para concluir las tareas.	Perseveran en lo que se propone.	Destaca por su tenacidad y constancia en el trabajo.	Afronta con entusiasmo de principio a fin los retos que emprende.
	Tiene una visión de futuro que le motiva en la acción.	No piensa en su futuro.	Le cuesta relacionar sus acciones con el futuro.	Tiene una orientación al futuro que le motiva para actuar	Visualiza el futuro y planifica para avanzar según sus posibilidades.	Demuestra confianza en las consecuencias de sus acciones
	Identifica los momentos para la celebración de los logros.	No contempla la posibilidad de celebrar sus logros.	Solo por indicación de otros encuentra momentos de celebrar sus logros.	Identifica posibles momentos para la celebración de los logros.	Piensa en la manera de hacer participar a los demás en la celebración de sus logros.	Celebra y comparte sus logros con los demás.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: <i>Desarrollar recursos personales para superarse en la acción.</i>	Analiza sus limitaciones y posibilidades para su desarrollo personal y profesional.	No demuestra interés en analizar sus limitaciones y posibilidades.	Demuestra poca capacidad de autocrítica.	Demuestra interés en analizar sus limitaciones y posibilidades pero su desarrollo personal y profesional.	Realiza unos análisis personales muy acertados examinados a su mejora personal o profesional	Realiza análisis muy acertados para superarse personal y profesionalmente.
	Establece metas ajustada a sus posibilidades .	Demuestra poco realismo a la hora de ponerse metas.	Es irregular a la hora de medir sus fuerzas con realismo.	Establece metas ajustadas a sus posibilidades.	Cuando establece metas de mejora tiene en cuenta explícitamente su experiencia pasad.	Sobresale por el realismo y la audacia cuando establece metas de superación personal.
	Demuestra constancia en el desarrollo de sus recursos personales para superarse.	No hace planes para desarrollarse personalmente.	Carece de perseverancia para llevar a cabo planes de superación.	Demuestra constancia aplicando sus planes para desarrollar recursos personales.	Supera las dificultades que encuentra sin perder de vista sus planes.	Es muy tenaz en poner en práctica planes de desarrollo personal.
	Desarrolla su potencial con visión de futuro.	Carece de expectativas en lo que se refiere a su superación personal.	En ocasiones no ve claro lo que tiene que hacer para desarrollarse	Confía en su potencial para encarar el futuro.	Hace planes de superación a medio plazo en cuento a su desarrollo personal y profesional.	Tiene muy clara la meta y el itinerario que tiene que reconorrrer de cara a ser más eficaz y lo va consiguiendo.
	Reconoce sus logros y los celebra de manera concreta.	No expresa satisfacción por sus logros.	Ante la invitación de alguien que se lo apunta reconoce y celebra sus éxitos.	Demuestra satisfacción por sus logros.	Tomo iniciativa para celebrar los logros que alcanza.	Aprovecha las ocasiones para motivarse y hacer participar a los demás en el éxito de sus logros.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Tercer Nivel de dominio: <i>Transmitir la propia motivación a través del contagio emocional de su entusiasmo y constancia al equipo de trabajo.</i>	Participa con aportaciones relevantes en el autoanálisis del equipo.	Obstaculiza o evita el autoanálisis o autocrítica del equipo.	No hace aportaciones relevantes al autoanálisis del equipo.	Participa con aportaciones relevantes en el autoanálisis del equipo.	Promueve el autoanálisis del equipo para motivar el trabajo del grupo.	Integra y sistematiza diferentes aportaciones al análisis del equipo.
	Conjuga entusiasmo y realismo a la hora de transmitir su propia motivación.	No muestra confianza en las posibilidades del equipo.	No es capaz de transmitir con eficacia su motivación para convencer a los demás.	Conjuga entusiasmo y realismo a la hora de transmitir su propia motivación.	Contagia su motivación por su energía y dinamismo	Logra la automotivación del grupo.
	Es constante y perseverante en los trabajos que emprende.	Mina la moral del grupo provocando su desmotivación.	Se muestra irregular en sus aportaciones y a veces se ve con desgana.	Es constante la hora de transmitir su propia motivación.	Su constancia modélica ayuda a los demás a mantener su motivación.	Prepara al equipo para mantener la motivación a medio plazo.
	En su forma de transmitir su nivel de entusiasmo por un tema la hace con visión de futuro.	No muestra motivación en el proyecto de futuro del equipo.	Ante las dificultades que presentan los planes de futuro se desanima con facilidad.	Transmite con entusiasmo su visión de futuro al equipo.	Su visión de futuro motiva a la acción.	Contribuye a que sea el propio el que construya su proyecto de futuro.
	Trasmite el propio entusiasmo celebrando los logros que alcanzan.	Se muestra frío o indiferente ante los logros del equipo.	A veces comparte los logros alcanzados por el equipo	Demuestra satisfacción por los logros del equipo	Comparte con el equipo los logros alcanzados	Implica a todos en los éxitos del equipo y en su celebración.

Competencia Diversidad e Interculturalidad	
Definición: <i>Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política, y/o étnica.</i>	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación e Información, Valores de compartir, Búsqueda de significado, Justicia social, Responsabilidad, Dignidad humana, Justicia mundial. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender la diversidad cultural y social como un fenómeno humano e interactuar desde el respeto con personas diferentes 2. Aceptar y comprender las afiliaciones culturales y/o sociales como relaciones estructurales, volitivas y razonables de la condición humana. 3. Demostrar convencimiento de que la diversidad cultural, consustancial a la convivencia humana genera cohesión e inclusión social. 4.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aceptación de la Diversidad. 2. Interrelaciones. 3. Enriquecimiento personal. 4. Indiscriminación.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Comprender la diversidad cultural y social como un fenómeno humano e interactuar desde el respeto con personas diferentes</i>	Asimila la diversidad a la condición humana.	Considera la diversidad como una frontera natural.	Distingue al trato con otras personas en razón de su condición.	Las diferencias sociales y culturales no delimitan sus relaciones.	Entabla relaciones de manera igualitaria.	Defiende la interacción entre personas distintas.
	Entabla relaciones prescindiendo de distinciones sociales y culturales.	Manifiesta aversión ante personas de condición social o condición culturas diversas.	Actúa con recelo ante personas de distinta condición.	Es propenso a tratar con personas diferentes.	En sus relaciones descarta las diferencias.	Congenia con la gente en razón de sus cualidades personales.
	Utiliza las relaciones con personas distintas para su propio desarrollo.	Descarta, por prejuicios, relacionarse con personas diferentes.	Supone que las diferencias determinan los ámbitos de relación entre las personas.	Le interesa relacionarse con personas distintas.	Fomenta la interacción entre personas diversas.	Trata de incorporar a su experiencia lo que le reportan personas diferentes.
	No discrimina a las personas por razones de diferencia social o cultural.	Es despectivo con personas que considera distintas.	Desconsidera las prácticas sociales ajenas por estimarlas asociales.	Respeta la condición y prácticas culturales de otras personas.	Reconoce en las prácticas sociales ajenas cualidades sociales diferentes.	Procura conocer el porqué de los hábitos y comportamientos sociales de personas diferentes.
	Concibe la convivencia como producto de la interacción entre personas diferentes.	Entiende la diversidad cultural como una justificación de las diferencias sociales.	Considera sus valores sociales y culturales como los únicos válidos para generar relaciones.	Interpreta respetuosamente otros valores sociales y culturales.	Busca el equilibrio entre sus prácticas sociales y las que conoce de otras culturas.	Trata de asimilar e integrar en su desarrollo lo que le aporta a su relación con personas de otras culturas y condición social.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: Aceptar y comprender las afiliaciones culturales y/o sociales como relaciones estructurales, volitivas y razonables de la condición humana	Analiza la diversidad cultural y social como el resultado de la interacción humana.	Descalifica a otras culturas por considerarlas inferiores.	Considera inútil entablar relaciones con otras culturas o personas de condición social diferente.	Piensa que es posible entender otras culturas y realidades sociales diferentes.	Sabe apreciar las condiciones de vida que genera pautas de relación.	Se interesa sobre cómo es posible conciliar hábitos y prácticas societarias distintas.
	Procura dilucidar el porqué de los hábitos y comportamientos sociales de personas diferentes.	Cree que la diversidad cultural y social es una amenaza para su sistema de vida.	Opina sobre la diversidad cultural y social sin rigor	Le interesa conocer, razonadamente realidades culturales y sociales diferentes.	Entiende la formación y desarrollo de realidades sociales y culturales como diferentes.	Procura dar un sentido y un significado humano a la diversidad cultural y social.
	Entiende la relación con personas de otras culturas y condición social como enriquecimientos personales.	Cree que la diversidad cultural y social es una amenaza para su sistema de vis	Percibe la diversidad cultural y social como una diferenciación insoslayable.	Asocia la diversidad con la idiosincrasia de la convivencia humana.	Concibe la diversidad cultural y social como una realidad humana complementaria.	Concibe las relaciones interculturales como un proceso abierto.
	Razone que las realidades sociales y culturales están constituidas por las personas.	Considera que solo debe imperar un único modelo de cultura y prácticas sociales.	Considera la diversidad como un mero compendio de estilo de vida sin valor.	Percibe la diversidad cultural como el resultado de la convivencia humana.	Comprende que las sociedades y relaciones humanas son conjuntos transformables.	Entiende que la diversidad es el resultado de la interacción y la transformación de los grupos humanos.
	Comprende que la diversidad es consustancial a la especie humana.	Cree que la diversidad es el resultado de un proceso de "selección" social.	Considera degradante las relaciones interculturales o intersécales.	Concibe la diversidad como un aspecto enriquecedor de la condición humana.	Entiende que es posible conciliar modos de vida distintos.	Considera que el devenir social amplia relaciones transculturales.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Demostrar convencimiento de que la diversidad cultural, consustancial a la convivencia humana genera cohesión e inclusión social.</i></p>	<p>Comprende que la convivencia humana apoya la integración social y/o cultural.</p>	<p>Considera la diversidad como el resultado de una evolución social selectiva.</p>	<p>Rechaza la integración como pauta de interacción social.</p>	<p>Percibe la diversidad como un resultado de la historia humana.</p>	<p>Entiende que la interacción entre las personas puede disminuir las diferencias.</p>	<p>Considera la integración como una manera de mejora.</p>
	<p>Entiende que su contexto social y cultural está insertado en relaciones transculturales.</p>	<p>Niega el valor humano de otras culturas y sociedades.</p>	<p>Descarta la integración y la pluralidad cultural.</p>	<p>Sabe apreciar su realidad social y cultural en consonancia con el contexto intercultural.</p>	<p>Considera que su cultura y contexto social enriquece y se enriquece con la relación intercultural.</p>	<p>Reivindica políticas de integración e inclusión social.</p>
	<p>Busca como generar relaciones transculturales.</p>	<p>Prioriza sus valores y preceptos sociales como la única forma de trabar relación con la alteridad social o cultural.</p>	<p>Considera de forma jerárquica y excluyente otras realidades culturales y sociales.</p>	<p>Desarrolla una concepción de la interculturalidad abierta y plural.</p>	<p>Concibe las relaciones humanas de igualdad.</p>	<p>Fomenta la integración y la transculturalidad como la manera de acometer la diversidad.</p>
	<p>Utiliza el relativismo de manera atemperada.</p>	<p>Juzga a otras culturas de manera etnocéntrica y acrítica.</p>	<p>Solo considera valida su condición social o cultural.</p>	<p>Trata de encontrar puntos de encuentro en las diferencias sociales y culturales.</p>	<p>Procura respetar y hacer respetar las culturas ajenas y la propia.</p>	<p>Entiende su sociedad y cultura en el contexto social humano.</p>
	<p>Facilita contextos relacionales inclusivos para con personas distintas.</p>	<p>Manifiesta abiertamente posturas segregacionistas y xenóforas</p>	<p>Margina a las personas que considera dientes.</p>	<p>Procura fomentar el entendimiento entre personas diferentes.</p>	<p>Hace del dialogo una práctica de integración.</p>	<p>Actúa como agente intercultural.</p>

Competencia Adaptación al entorno	
Definición: <i>Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad.</i>	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia, capacidad de manejar los estados internos, impulsos y recursos improductivos, comprensión de las emociones de otros, automotivación, expresión adecuada de las emociones propias. Incluye valores de autocontrol, seguridad, autoestima y equilibrio personal, creencias, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener dinamismo y energía para seguir realizando las tareas en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo y dificultades. 2. Actuar con eficacia alcanzando los objetivos que se ha marcado en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y adversidad. 3. Afrontar retos difíciles en situaciones cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuación. 2. Sentido crítico. 3. Resistencia a la frustración 4. Control del tiempo. 5. Autogestión.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Mantener dinamismo y energía para seguir realizando las tareas en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo y dificultades.</i>	Entrega los trabajos al profesor en los plazos requeridos, a pesar de las dificultades.	No entrega los trabajos de clase en el tiempo acordado.	A veces no entrega los trabajos en el tiempo acordado o la hace sin tenerlos acabados.	Entrega los trabajos en los plazos exigidos.	Termina los trabajos con antelación para revisar y afrontar imprevistos.	Siempre termina los trabajos con antelación, lo que le permite responder adecuadamente, incluso en situaciones extremas.
	Reacciona en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros.	No soporta las sugerencias del profesor o de los compañeros. Reacciona negativamente.	La opinión del profesor o de los compañeros le contraría y desanima.	Acepta las críticas del profesor o de los compañeros.	Incorpora las sugerencias y críticas del profesor o de los compañeros a su forma de actuar, valorándolas muy positivamente.	Solicita comentarios y opiniones críticas del profesor o de los compañeros.
	Las frustraciones moderadas (suspensos, repetición de trabajos, búsqueda de nuevo material y otras contrariedades) lo estimulan, las afronta y lo hace mejor.	No soporta la frustración ante las contrariedades moderadas.	A veces se abate y le cuesta encajar fracasos de media envergadura.	Ante frustraciones moderadas reacción positivamente aprendiendo de los errores	En caso de suspensos, trabajos, etc., toma una actitud proactiva interesándose sobre cómo superarlos.	Reflexiona y se cree con los contratiempos y aprende e los errores.
	Es capaz de dedicar tiempo y esfuerzo de forma continuadas a una misma tarea.	Es muy inconstante.	Dedica tiempo y esfuerzo a sus actividades, pero a veces se “desinfla”	Tiene un desempeño homogéneo en su actividad.	Persevera en el desempeño hasta obtener un resultado positivo.	Acaba las actividades con el mismo ánimo con el que las empezó, aunque requieran tiempo y esfuerzo.
	Cuando tiene muchos trabajos es capaz de establecer prioridades, asignar su tiempo a cada cosa y no quedarse bloqueado.	No le llega el tiempo para nada. Siempre suele estar agobiado.	A veces no calcula bien el tiempo que necesita para hacer determinadas actividades o no tiene en cuenta la envergadura de las mismas.	Organiza su tiempo de acuerdo a prioridades y en función de sus posibilidades.	Prevé con anticipación lo que hará en el tiempo disponible, promanado sus actividades, según criterio de importancia y urgencia.	Lleva una organización del tiempo y de las actividades que sigue de manera rigurosa y flexible, según un método sistemático.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: <i>Actuar con eficacia alcanzando los objetivos que se ha marcado en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y adversidad</i>	Actúa para superar los estándares y plazos establecidos por el profesor o en el equipo.	No suele atenerse a las pautas establecidas para la entrega de trabajos y la realización de tareas.	A veces falla en el plazo o forma establecida dos para la realización de los trabajos o las tareas.	Actúa con adecuación para entregar os trabajos tareas en tiempo y forma.	Aporta mejoras parciales a los estándares planteados en los trabajos y tareas.	Hace planteamientos globales que mejoras la forma y plazos para la entrega de los trabajos o tareas.
	Aprende de sus errores. Analiza las críticas para la mejora de su actuación en el futuro.	No acepta sus errores.	Muestra una actitud pasiva ante sus errores. No le sirvan para aprender.	Acepta las críticas que le hacen, aprendiendo de sus errores.	Solicita opiniones críticas sobre su trabajo como forma habitual de mejorar sus desempeños.	Se autocritica y plantea alternativas a los errores detectados por el o por otros.
	No se rinde ante la frustración, identifica y crea caminos alternativos para alcanzar los objetivos.	Se desanima ante cualquier contratiempo, quedándose pasivo y sin respuesta de acción.	Ante frustraciones fuertes tiende a desanimarse.	No cede ante la frustración, buscando vías alternativas para lograr sus objetivos.	Ante las frustraciones se empeña en mejorar los resultados que habitualmente consigue.	Se crece ante las dificultades y afronta las frustraciones como nuevos retos.
	Distribuye adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda. Impide que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades.	No demuestra tener la más mínima organización del tiempo y de sus actividades.	Planifica la disecación de su tiempo, pero la altera fácilmente en función de interrupciones.	Hace una planificación del tiempo según la importancia de las actividades.	Planifica el tiempo, según la importancia de las actividades y gestiona bien las interrupciones.	Propone medidas para evitar las interrupciones. Prevé la gestión e imprevistos, al mismo tiempo que transmite tranquilidad y confianza.
	Se establecen objetivos y plazos para la realización de tareas, define prioridades, controla la calidad de su trabajo y realiza las acciones previstas eficazmente.	No define su forma de trabajo	Falla en plantear objetivos o poner plazos para ejecutar las acciones previstas o controlar y evaluar la calidad del trabajo.	Plantea objetivos y plazos. Prioriza las actividades y controla el nivel de calidad de sus trabajo.	Hace un seguimiento del logro de los objetivos establecidos.	En sus proyectos realiza de manera espontaneo el proceso: planificar, ejecutar, controlar y mejorar.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Afrontar retos difíciles en situaciones cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad.</i></p>	<p>Actúa con diligencia, tiene sentido de urgencia a la hora de afrontar los obstáculos que le impiden alcanzar los objetivos.</p>	<p>Es lento en la reacción ante obstáculos imprevistos y, por tanto, no llega a alcanzar sus objetivos (plazos, estándares, etc.).</p>	<p>Le cuesta responder y superar los obstáculos que pudieran impedirle alcanzar sus objetivos.</p>	<p>Es rápido a la hora de afrontar los obstáculos que percibe que se interponen para lograr sus objetivos.</p>	<p>Analiza los obstáculos y planifica como superarlos para lograr lo que pretende.</p>	<p>Prevé y evita los obstáculos que pudiera impedir lograr los objetivos propuestos en cuento a nivel plazo.</p>
	<p>Es fuerte frente a las críticas, y busca la forma de afrontarlas para mejorar.</p>	<p>Le cuesta encajar las críticas. Suele encontrar y poner disculpas.</p>	<p>Se desanima fácilmente ante las críticas, siendo incapaz de reaccionar.</p>	<p>Reacciona con entereza ante las críticas y las utiliza para mejorar.</p>	<p>Valora las críticas de los demás como una oportunidad de superación.</p>	<p>Solicita críticas a su actuación a quien puede aportarle ideas. Encuentra alternativas para superarse.</p>
	<p>Le estimulan las situaciones difíciles o novedosas, se mantiene firme y constante y las enfrenta como un reto.</p>	<p>Se bloquea ante situaciones difíciles o novedosas.</p>	<p>Salva situaciones difíciles o novedosas, pero le falta perseverancia si se repiten.</p>	<p>Le estimulas las situaciones complicadas o novedosas.</p>	<p>Sale airoso de situaciones difíciles o cambiantes, sin abatirse</p>	<p>Busca retos difíciles o novedosos, superándolos sin acumular tensión.</p>
	<p>Planifica administrar su tiempo superando la presión y orienta el esfuerzo importante.</p>	<p>Carece de criterios en la administración de su tiempo, apurándose y tratándolos asuntos conforme se le van presentando.</p>	<p>A veces sucumbe ante presiones, dejando a un lado lo importante para resolver a favor del urgente.</p>	<p>Gestión el tiempo cuando está bajo presión de manera eficaz.</p>	<p>Se ciñe lo esencial cuando se siente presionado, aprovechando el tiempo eficientemente. Sabe decir que uno cuando debe.</p>	<p>Destaca por su eficacia cuando está sometido a presión y aprovecha el tiempo, sin perder la tranquilidad.</p>
	<p>Es capaz de administrar simultáneamente diversos trabajos complejos, Estableciendo mecanismos para controlar su avance.</p>	<p>Es incapaz de atender y resolver más de un asunto al mismo tiempo.</p>	<p>Le cuesta atender a varios asuntos complejos o si lo hace es asomándose o sin realizar un seguimiento a su avance.</p>	<p>Atiende al mismo tiempo la ejecución y seguimiento de varios asuntos complejos.</p>	<p>Demuestras facilidad en la gestión de varios proyectos, siguiendo procedimientos aprendido</p>	<p>Gestiona diferentes temas complejos Estableciendo sus propios mecanismos para controlar su avance.</p>

Competencia Sentido etico	
<p>Definición: <i>Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia) y perseverar en dicho bien moral.</i></p>	
<p>El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico, pensamiento sistémico, pensamiento crítico, resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación oral y escrita, comunicación interpersonal, diversidad e interculturalidad, adaptación al entorno, responsabilidad, autonomía, justicia, cooperación, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar, reconocer y aplicar la personalidad moral y los principios éticos. 2. Identificar, reconocer y aplicar los valores éticos y la sensibilidad moral. 3. Identificar, reconocer y aplicar el sentido de la vida moral y el principio de justicia.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuación moral. 2. Reflexividad. (Apunta a valores como la autenticidad, la autorrealización, la coherencia, la búsqueda de excelencia en el desarrollo de aquellas virtudes que se valoran por encima de las demás, etc.). 3. Deliberación. (Apunta hacia valores como la autorrenuncia a los propios intereses y convicciones, sobre todo si estos son errados o exagerados; el reconocimiento de puntos de vista ajenos y diferentes a los propios, la voluntad de búsqueda de la verdad y de un acuerdo, comprensión mutua). 4. Comportamiento virtuoso. (Apunta al desarrollo de tareas cooperativas, que tienen como función el cumplimiento de alguna necesidad relacionada con la convivencia, el trabajo académico, la vida en colectividad del grupo en el contexto universitario). 5. Asunción normativa. A través del uso (cumplimiento) de normas, reconocimiento de derechos y deberes, así como por medio de la reflexividad y deliberación sobre ese tipo de normas. Se refiere a normas relacionadas con la organización y el desarrollo de la vida universitaria en todos sus detalles (académicos, de convivencia, urbanidad, etc.) y a normas relacionadas con las demás práctica de valor: reflexividad, deliberación, comportamiento virtuoso, etc.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Identificar, reconocer y aplicar la personalidad moral y los principios éticos.</i>	Se conduce de acuerdo a un conocimiento ético básico.	Evita evaluar la corrección o incorrección moral, de una acción/actividad.	No se cuestiona el porqué del signo ético de algunos principios básicos.	Expresa opiniones morales muy básicas a partir de la aplicación de algún principio a una situación concreta.	Realiza juicios éticos. Es decir, expresa ideas razonadas y confrontadas con algún patrón moral concreto sobre la corrección o incorrección de una actividad /acción.	Argumente a partir de una serie de ideas concatenadas en las que entrar en juego principios, opiniones o juicios morales, que conducen a una conclusión de orden moral.
	Busca alcanzar una autoafirmación personal mediante el conocimiento del mundo ético.	Muestra desinterés por el origen, la estructura interna y las implicaciones de principio éticos básicos.	Muestra dificultades para orientas y motivar su comportamiento de acuerdo a esos principios éticos.	Muestra una visión de dimensión ética de la persona.	Elabora razonamientos éticos coherentemente.	Expresa su idea de justicia (de manera acorde con la percepción y el desarrollo de la conciencia moral.)
	Acepta críticamente nuevas perspectivas, aunque cuestionen las propias	No confronta los temas éticos en toda su complejidad (es decir, no tiene en cuenta las diversas implicaciones, circunstancias y consecuencias.)	Solamente tiene en consideración la perspectiva propia o la de aquello más directamente implicados en el curso de una acción, descuidando el punto de vista de las demás, especialmente la de aquello a los que también les afecta la acción.	Mantiene críticamente lo que se debe conservar en un posicionamiento dialógico, de acuerdo a criterios razonados.	Capta y muestra sensibilidad en un dialogo hacia las necesidades e intereses de los demás, sus sentimientos, sus valores, opiniones y razones.	Dialoga constructivamente: con ánimo sincero de contribuir al entendimiento a la solución de los problemas tratados, a la vez que respetando y reconocimiento las pretensiones de validez de las opiniones restantes.
	Se sirve de la realidad axiológica propia como signo de la personalidad e identidad ante los demás.	No se explica personalmente ningún valor en su manera habitual de pensar, de reaccionar, de actuar.	Menciona valores pero sin una asunción consciente y razonada de los mismos.	Manifiesta sus valores personales ante los demás como portadores de la identificación personal.	Prioriza en importancia o prioridad vital entre los valores personales reconocidos.	Reconoce la participación de un sentido ético en el nivel de estimación de los valores personales propios.
	Respeta y pone en práctica las normas	Le cuesta respetar todas las normas existentes	Tiene dificultades para asimilar las normas	Participa en prácticas y actividades propias de ese	Se esfuerza por interpretar y dar sentido a cada uno de los	Tomo conciencia a través de un proceso de reflexión y



	establecidas en el seno del grupo al que pertenece.	dentro del colectivo del que forma parte.	existentes en el contexto educativo del que forma parte.	colectivo y ese contexto de acuerdo a las normas existentes.	elementos normativos de una situación concreta del contexto educativo.	deliberación de los aspectos normativos que acompañan a algunas situaciones y de su papel como horizontes de valor.
--	--	---	--	--	--	---

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: <i>Identificar, reconocer y aplicar los valores éticos y la sensibilidad moral.</i>	Sabe convivir en un grupo plural y heterogéneo.	Minusvalora las aportaciones de quien tiene delante.	Tiene dificultad para reconocer la aportación de los demás al grupo.	Hace autocrítica sobre los conocimientos y posicionamientos propios, y critica sobre los de los demás.	Reconoce explícitamente los derechos de los demás a pensar y valorar autónoma y personalmente, a expresar lo que piensas y a actuar libremente en coherencia con ellos.	Se muestra autónomo en sus convicciones morales, de autodominio y capacidad crítica que le permiten respetar y valorar a los demás sin ser dominado por esto.
	Incorpora el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él.	Le falta dominio de sí mismo.	Requiere de mayor templanza y/o serenidad ante situaciones de presión, tensión o conflictivas.	Reacciona con prudencia y/o madurez antes situaciones difíciles, novedosas.	Aplica y justifica de manera acertada y conveniente los principios morales a situaciones concretas	Se plantea los problemas y las actuaciones con sensatez, ateniendo a toda su complejidad, integrando una perspectiva crítica.
	Muestra la habilidad de dialogo.	No hace una escucha atenta a lo que el otro dice.	Muestra dificultades para hacerse entender una pluralidad de ideas y personas que estiman y valoran la realidad de manera diferente a la propia.	Precisa de las opiniones propias y ajenas lo que une, lo que suma, lo que separa.	Asume explícitamente y de manera razonable las diferencias.	Diferencia entre lo privado y lo público.
	Mantiene coherencia entre lo que piensa y lo que hace.	Carece de habilidades básicas para afrontar con acierto algunos problemas de conciencia moral que pueden surgirle.	No se cuestiona sus propias actuaciones (le falta motivación, le cuesta asumir responsabilidades.)	Reconoce conflictos de conciencia y tiene habilidades básicas para apuntar hacia una posible salida.	Resuelve conflictos de asimientto de manera personal sus propias decisiones.	Decide por sí mismo entre aquellas acciones que percibe como factibles, teniendo en cuenta todas las implicaciones de dichas acciones.
	Reconoce la justicia como principio ético principal y básico.	Permanece ajeno al sentido más básico y más propio	Identifica con dificultad las modalidades más propias y básicas de la justicia.	Relaciona a la justicia con los derechos humanos, entendidos estos	Reconoce y atribuye lo que corresponde a sí mismo y a los demás (cuando	Obra habitualmente con responsabilidad y respeto,



		término de justicia.		como deberes y derechos éticos concretos.	ejerciera la justicia en aquellas circunstancias en que se va emplazado a hacerlo.)	siendo justo en el proceder consigo mismo y con los demás, y asumiendo la responsabilidad de sus actos.
--	--	----------------------	--	---	---	---

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Tercer Nivel de dominio: <i>Identificar, reconocer y aplicar el sentido de la vida moral y el principio de justicia.</i>	Se enfrenta adecuadamente a situaciones que desde un punto de vista moral resultan significativas, complejas o conflictivas.	Evita enfrentarse a las exigencias morales de una práctica concreta en el seno del grupo. (A penas participa del curso de acontecimientos acordado, tiene dificultades para respetar las normas, los pactos, o asumir una parcela de responsabilidad).	No se implica suficientemente en el grupo ni asume un rol concreto en la realización de prácticas que simulan situaciones reales o hipotéticas, moralmente significativas, complejas y/o conflictivas.	Contribuye y coopera a nivel colectivo en la resolución de una situación que resulta moralmente conflictiva para el grupo.	Aporta vías de resolución a situaciones sociales o personales del contexto que presentan dificultades morales.	Muestra un comportamiento virtuoso (modélico, excelente) en la realización de una práctica desde el punto de vista moral, resulta significativa, compleja o conflictiva.
	Se conoce y cuida de sí mismo (sentimientos, opiniones, creencias).	No hay un cuestionamiento sobre sí mismo a propósito de alguna cuestión moral relevante.	Apenas se esfuerza por reconocer cuál es su opinión, sus sentimientos, o su posición en relación con la temática que se está presentando.	Se reconoce y expresa lo que se ha detectado en sí mismo (opinión, sentimientos, o posición en relación con la temática que se está tratando.)	Contrasta y reafirma o matiza posiciones, argumentos, razones u opiniones con los demás.	Actúa de manera auténtica y coherente con aquellos valores o virtudes por encima de los demás.
	Dialoga en busca de sí mismo (sentimientos, opiniones, creencias)	No aporta argumentos y razones para hacer valer las tesis propias sobre lo correcto.	Le cuesta enlazar la propia opinión con la de los demás en busca de una mejor comprensión de la situación.	Reconoce y entiende las diferentes opiniones y puntos de vista de los demás sobre la temática considerada (capacidad de escucha, de reconocer los argumentos ajenos, de compararlos con los propios, de elaborar mensajes claros y constructivos.)	Muestra una actitud y una valoración positivas del dialogo. Mantiene un vínculo de afecto y respeto que le lleva a valorar positivamente la colaboración y el dialogo.	Autorrenuncia a los propios intereses y convicciones, en especial si son exagerados o errados (reconoce los puntos de vista valiosos de los demás; el compromiso por la búsqueda de la verdad, el acuerdo justo y una mejor comprensión mutua.)

	Satisface, mediante una tarea cooperativa, alguna necesidad vincula con la convivencia (en el aula, en el trabajo en equipo, en la vida en colectividad.)	Apenas se interesa por hacer participar a los integrantes de un grupo en las actividades comunes.	Procura hacer participar a los integrantes de un grupo en las actividades comunes.	Apoya y defiende la utilidad e importancia del medio positivo de convivencia en el aula.	Insiste en la importancia que tiene el trabajo cooperativo como fin para la convivencia.	Convence a los demás que lo que están haciendo tiene implicaciones en la convivencia, así como en otros grupos o colectivos.
	Tiene una inclinación al bien, al sentido de justicia, al sentimiento de deber.	Muestra incoherencias en su manera de obrar y la expresión de sus valores éticos, de su sentido de justicia.	Tiene dificultades con los cumplimientos de obligaciones, al margen de los intereses personales.	Obra con justicia, al margen de intereses y preferencias personales: dando, a tribuyendo, reconociendo lo que corresponde a cada uno.	Se sitúa activamente justo a los otros, compartiendo sus necesidades, iniciativas, inquietudes, problemas.	Asume las normas y su distribución en la organización del grupo como garantía de los derechos y deberes de todos sus componentes.

Competencia Pensamiento Critico	
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, etc. 	
Niveles de dominio:	<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.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Juicios propios. 2. Análisis de juicios. 3. Criterios de juicio. 4. Implicaciones prácticas. 5. Responsabilidad. 6.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <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>	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.
	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 el feedback de los otros en relación a su conducta.	

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
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 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 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 (dignidad, autoestima).	Valora las situaciones para sus propios intereses.	En ocasiones expresa su desacuerdo ante situaciones que no respetan los derechos de los demás.	Normalmente identifica la relación entre ciertas situaciones y los derechos de las personas	Toma posición en situaciones en las que están implicados otras personas.	Defiende los derechos de las personas frente a posiciones e intereses particulares.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Tercer Nivel de dominio: <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>	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.

Competencia Pensamiento Reflexivo	
Definición: Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea.	
El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: <ul style="list-style-type: none"> • La Identificación y el Afrontamiento de las concepciones previas, la Capacidad de conceptualizar, la Resolución de problemas, la Representación de ideas y esquemas de pensamiento, los Cambios de mentalidad y el Reconocimiento de otros modos de pensar, etc. 	
Niveles de dominio:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y comprender el modo de pensar que una persona utiliza ante una situación determinada. 2. Identificar y desarrollar el propio modo de pensar y razonar en las situaciones y tareas académicas habituales y adoptar estrategias para mejorarlo. 3. Identificar de forma consciente y sistemática estrategias y recursos para analizar y desarrollar el propio pensamiento en el curso de práctica profesional.
Indicadores:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación y superación de concepciones previas 2. Identificación y jerarquización de elementos clave 3. Formulación de preguntas 4. Representación de formas de pensamiento 5. Identificación y crecimiento en formas de pensamiento y aprendizaje 6. Superación de situaciones de bloqueo mental 7. Pensamiento en la acción y su reconstrucción 8. Importancia del contexto y de las implicaciones éticas

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRIPTORES				
		1	2	3	4	5
Primer Nivel de dominio: <i>Identificar y comprender el modo de pensar que una persona utiliza ante una situación determinada.</i>	Identifica las concepciones previas (aspectos que se dan por hechos, estereotipos) en razonamientos ajenos.	Atribuye concepciones previas de un modo infundado y desacertado.	Desconoce cómo identificar concepciones previas en los razonamientos.	Identifica con acierto algunas teorías, creencias o supuestos subyacentes.	Identifica con acierto la mayor parte de las concepciones previas.	Reconstruye con acierto el conjunto de concepciones previas y su origen.
	Estima el efecto de las concepciones previas sobre la calidad del pensamiento y de la acción ajenas.	Formula relaciones erróneas o inexistentes entre las concepciones previas y el pensamiento y la acción.	Describe el pensamiento y la acción de los protagonistas sin mención alguna a concepciones previas.	Describe acertadamente al menos uno de los afectos de las concepciones previas sobre el pensamiento y la acción.	Explica acertadamente varios efectos de las concepciones previas sobre el pensamiento y la acción.	Argumenta con acierto y de un modo en el que las concepciones previas condicionan el pensamiento y la acción.
	Representa con coherencia razonamientos ajenos mediante mapas conceptuales u otros procedimientos.	Representa el pensamiento ajeno de un modo manifiestamente desorganizado.	Representa el pensamiento ajeno con errores o carencias notables.	Representa el razonamiento ajeno con una organización razonable.	Representa el razonamiento ajeno de un modo completo y con una organización	Representa el razonamiento ajeno de un modo completo y con una organización que se ajusta al tipo de contenido o al estilo de pensamiento.
	Reconoce y afronta situaciones ajenas de bloqueo mental.	Ignora las existencias de un proceso de bloqueo mental en el escenario.	Identifica una situación de bloqueo mental sin llegar a proponer salidas razonables.	Propone alguna acción adecuada para superar la situación de bloqueo mental ajena.	Propone alguna estrategia adecuada y fundamentada para superar la situación de bloqueo mental.	Estima razonablemente la viabilidad de las estrategias que propone para superar un bloqueo.
	Reconstruye el pensamiento en la acción de los actores	Se muestra incapaz de reconstruir el pensamiento	Reconstruye pobre o desacertadamente el pensamiento en	Describe acertadamente los elementos más	Narra de un modo acertado y completo el razonamiento	Explica de un modo acertado y completo el razonamiento

	de un escenario profesional.	en la acción de los actores.	la acción de los actores.	importantes del razonamiento o seguido por un profesional en una situación.	o seguido por un profesional en una situación.	seguido y las consecuencias de dicho razonamiento.
	Identifica las características de los profesionales reflexivos.	No logra identificar ninguno de los rasgos distintivos de un profesional reflexivo.	Reconoce la oportunidad del pensamiento reflexivo en alguna situación académico-profesional.	Logra identificar algunos rasgos distintivos de un profesional reflexivo.	Explica las características básicas que hacen de alguien un profesional reflexivo	Valora las características del pensamiento reflexivo discierne sus aportaciones al escenario profesional.
	Formula preguntas adecuadas sobre la situación.	Formula preguntas desencaminadas o intrascendentes.	Interroga de forma dispersa y difusa.	Formula algunas preguntas relevantes y centrales.	Formula la práctica totalidad de las preguntas clave	Ordena e interrelaciona las preguntas clave.

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: <i>Identificar y desarrollar el propio modo de pensar y razonar en las situaciones y tareas académicas habituales y adoptar estrategias para mejorarlo.</i>	Identifica las ideas o conceptos principales de su reflexión.	Confunde conceptos principales y secundarios. No distingue niveles de importancia.	Identifica los conceptos principales pero concede importancia a alguno que no lo es.	Enumera correctamente los conceptos principales.	Ordena de forma coherente los conceptos (premisas y conclusiones, hipótesis y argumentos)	Ordena y explica con claridad y originalidad las relaciones entre los conceptos principales.
	Identifica concepciones previas en razonamientos propios (aspectos que se dan por hechos, estereotipos)	Obvia la existencia de razonamientos previos que condicionan su pensamiento.	Atribuyen erróneamente alguna concepción previa como presente en su razonamiento.	Identifica concepciones previas presentes en su razonamiento.	Describe con acierto las principales concepciones previas presentes en su razonamiento.	Explica las concepciones previas presentes en su razonamiento, así como su origen y el peso de las mismas.
	Reflexiona sobre las implicaciones de sus propias concepciones previas sobre su pensamiento y acción.	No tiene en cuenta el impacto de sus concepciones previas sobre su razonamiento y acción	Identifica parcialmente el efecto de sus propias concepciones previas.	Explica el modo en que sus concepciones previas condicionan su pensamiento y acción.	Explica en profundidad el modo en el que concepciones previas limitan su pensamiento y acción.	Muestra un proceso de identificación y superación de sus propias concepciones previas.
	Describe las estrategias de aprendizaje que utiliza	No logra reconocer ninguna estrategia propia de aprendizaje	Cuenta con alguna estrategia de aprendizaje de las que utiliza.	Describe adecuadamente los elementos que caracterizan las estrategias de aprendizaje que utiliza.	Explica con profundidad y detalle los elementos que caracterizan las estrategias de aprendizaje que utiliza	Explica con profundidad y pondera las estrategias de aprendizaje que utiliza
	Selecciona una estrategia de aprendizaje adecuada a una determinada situación.	Ignora la existencia de posibles estrategias de aprendizaje alternativa.	Selecciona erróneamente una estrategia de aprendizaje	Selecciona adecuadamente una estrategia de aprendizaje.	Selecciona una estrategia de aprendizaje y descarta otras razonadamente.	Utiliza de forma razonada y complementaria varias estrategias de aprendizaje

	<p>Representa adecuadamente conocimientos y concepciones personales utilizando mapas concepciones u otros procedimientos.</p>	<p>Representa su pensamiento de un modo manifiestamente desorganizado.</p>	<p>Representa su pensamiento con errores o carencias notables.</p>	<p>Representa su razonamiento con una organización razonable.</p>	<p>Representa su razonamiento de un modo completo y con buena organización.</p>	<p>Representa su razonamiento de un modo completo y con una organización que refleja la estructura de su pensamiento.</p>
	<p>Muestra capacidad para la sorpresa y el descubrimiento.</p>	<p>Fracasa al detectar elementos novedosos o perturbantes en la situación.</p>	<p>Identifica de un modo parcial o incompleto los elementos novedosos o perturbadores de la situación.</p>	<p>Acierta en la detección de elementos novedoso o perturbadores en la situación</p>	<p>Extrae algunas conclusiones a partir de la detección de novedoso o perturbadores en la situación</p>	<p>Muestra aprendizajes y cambios adecuados en su pensamiento basados en los factores.</p>

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
<p>Tercer Nivel de dominio:</p> <p><i>Identificar de forma consciente y sistemática estrategias y recursos para analizar y desarrollar el propio pensamiento en el curso de práctica profesional.</i></p>	<p>Explicita su pensamiento sobre la acción en diarios, narraciones, informes, etc. (reflexiones posterior a haber abandonado el escenario profesional.)</p>	<p>Se muestra incapaz de reflexionar sobre su acción.</p>	<p>Sus reflexiones sobre la acción son pobres o superficiales.</p>	<p>Realiza reflexiones razonables sobre su acción</p>	<p>Realiza reflexionase razonables, completas y bien estructuradas sobre a acción.</p>	<p>Su reflexión recoge unos procesos de crecimiento personal.</p>
	<p>Identifica las implicaciones éticas y políticas de su fractura profesional.</p>	<p>Manifiesta una confianza total en la actividad profesional como algo inocuo u ajeno a las dimensiones éticas y políticas.</p>	<p>Muestra dificultades para identificar implicaciones éticas y prácticas.</p>	<p>Identifica el contexto y la faceta moral y política de su práctica.</p>	<p>Formula alguna propuesta para el progreso so en los problemas políticos y ético inherentes en la práctica profesional.</p>	<p>Realiza propuestas razonables para una mejora sustancial de la dimensión ética y política de la práctica profesional.</p>
	<p>Identifican los marcos de referencia de los roles y los problemas.</p>	<p>Describe los roles y problemas sin hacer referencia a marco alguno.</p>	<p>Identifica marcos de referencia de un modo parcial o incompleto.</p>	<p>Describe acertadamente el contexto de referencia que permite comprender roles relevantes y centrales.</p>	<p>Interpreta los roles y problemas desde varias perspectivas o marcos complementarios.</p>	<p>Estima y juzga las implicaciones de considerar uno u otro marco de referencia al analizar roles y problemas.</p>
	<p>Formula lecciones aprendidas desde la reflexión sobre la práctica.</p>	<p>Su discurso carece de formulaciones de lecciones aprendidas desde la práctica.</p>	<p>Formula algunas lecciones aprendidas parciales o algo desencaminadas</p>	<p>Expresa lecciones aprendidas relevantes y centrales.</p>	<p>Elabora lecciones aprendidas relevante y centrales de un modo interrelacionado y bien estructurado.</p>	<p>Consigue transmitir con eficacia lecciones relevantes aprendidas sobre la práctica.</p>
	<p>Utiliza algún recurso</p>	<p>Interpreta erróneamente</p>	<p>Realiza un análisis</p>	<p>Utiliza alguna herramienta</p>	<p>Realiza una interpretación</p>	<p>Evidencia mejorar a</p>

	<p>heurístico para revisar su propio pensamiento</p>	<p>te el resultado del análisis sobre su propio pensamiento.</p>	<p>superficial o incompleto sobre su propio pensamiento.</p>	<p>de análisis o diagnóstico de su propio pensamiento o identifica algunos aspectos relevantes.</p>	<p>completa y razonada de sus formas de pensamiento a partir de su análisis o diagnóstico.</p>	<p>partir del análisis o el diagnóstico sistémico de sus formas de pensamiento.</p>
	<p>Identifica las características de los profesionales reflexivos.</p>	<p>No logra identificar ninguno de los rasgos distintivos de un profesional reflexivo.</p>	<p>Reconoce la oportunidad del pensamiento reflexivo en alguna situación académico-profesional.</p>	<p>Logra identificar algunos rasgos distintivos de un profesional reflexivo.</p>	<p>Explica las características básicas que hacen de alguien un profesional reflexivo</p>	<p>Valora las características del pensamiento reflexivo discierne sus aportaciones al escenario profesional.</p>

Competencia trabajo en equipo	
<p>Definición: Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.</p>	
<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:	<p>4. Participar y colaborar activamente en las tareas del equipo y fomentar y fomentar la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta.</p> <p>5. Contribuir en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.</p> <p>6. Dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado.</p>
Indicadores:	<p>7. Trabajo.</p> <p>8. Participación.</p> <p>9. Organización.</p> <p>10. Cohesión.</p> <p>11. Valoración social de la actividad.</p>

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 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 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.
	Participa de forma activa en los espacios de encuentro del equipo, compartiendo la información, los conocimientos y las experiencias.	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.
	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.

	<p>Toma en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva.</p>	<p>No escucha las intervenciones de sus compañeros y las descalifica sistemáticamente. Quiere imponer sus opiniones.</p>	<p>Escucha poco, no pregunta, no se preocupa por la opinión de los otros. Sus intervenciones son redundantes y poco sugerentes.</p>	<p>Acepta las opiniones de los otros y sabe dar su punto de vista de forma constructiva.</p>	<p>Formante el dialogo constructivo e inspira la participación de calidad de los otros miembros del equipo.</p>	<p>Integra las opiniones de los otros en una perspectiva superior, manteniendo un clima de colaboración y apoyo.</p>
--	--	--	---	--	---	--

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Segundo Nivel de dominio: <i>Contribuir en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.</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 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	Apoya y defiende la utilidad e importancia de la tarea del equipo.	Insiste en la importancia que tiene el trabajo de cada uno para que	Hace ver a los demás que lo que están haciendo tiene



			actividades comunes.	Manifiesta valoraciones positivas.	salga bien el trabajo colectivo.	repercusiones en otros grupos o colectivos.
--	--	--	----------------------	------------------------------------	----------------------------------	---

NIVELES DE DOMINIO	INDICADORES	DESCRPTORES				
		1	2	3	4	5
Tercer Nivel de dominio: <i>Dirigir grupos de trabajo, asegurand o la integración de los miembros y su orientación a un rendimient o elevado.</i>	Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo	Deja hacer. Actúa sin planificación previa.	Improvisa la planificaron 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 coordinadament e con orientaciones claras, en situaciones de presión de tiempo y con integrantes diversos.
	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 definiéndolo s con claridad.	Estimula al equipo definiendo metas alcanzables y con visión de futuro.	Consigue estimular el esquivo 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 aportacione s 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	No logra el compromiso individual favoreciend	Le cuesta lograr un compromiso básico de los	Consigue el compromiso de cada miembro	Logra u compromiso personal y colectivo del	Consigue que los miembros se comprometen y aceptan



	con la gestión y funcionamiento del equipo.	o el desánimo del equipo.	miembros para poder funcionar.	logrando que el grupo funcione como tal.	equipo en todos los aspectos clave.	sugerencias de los grupos como propuestas propias
--	--	---------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------------	---



SELLO DE

Resiliencia



Programa HEROES - Oficina Asesora de Planeación