

Rúbrica — Evaluación final aplicada (caso)

Resuelve el caso aplicando lo aprendido. Aprobación: **60%**. Las preguntas de selección se corrigen automáticamente; las abiertas se evalúan con esta rúbrica.

Criterio	Qué se espera (logrado)	Pond.
Autoconocimiento y adaptación del estilo (AE1)	El estudiante demuestra conciencia de su propio estilo DISC y propone estrategias concretas para adaptar su comunicación y métodos de enseñanza/corrección a diferentes estilos conductuales de los colaboradores en el caso.	16%
Autogestión y mentalidad adaptativa (AE2)	El estudiante aplica principios de autogestión (Covey) y demuestra una mentalidad adaptativa al proponer cómo priorizar y sostener el rol formador frente a la variabilidad y urgencias de la operación diaria de la tienda.	18%
Uso estratégico de Storytelling, Mentoría y Coaching (AE3)	El estudiante selecciona y aplica estratégicamente Storytelling, Mentoría y Coaching (modelo GROW) como herramientas diferenciadas para abordar las necesidades de formación y desarrollo de los distintos perfiles de colaboradores en el caso.	20%
Diseño de instancias formativas ágiles y andragógicas (AE4)	El estudiante diseña instancias de formación breves, andragógicas y ágiles para el puesto de trabajo, considerando el aprendizaje experiencial y ciclos cortos de mejora continua, aplicables al contexto de 'ElectroHogar'.	22%
Evaluación del impacto y feedback efectivo (AE5)	El estudiante evalúa el impacto de la formación con los niveles de Kirkpatrick y evidencias observables, y diseña estrategias de feedback estructurado (SCI) para evaluar el aprendizaje y ajustar las acciones formativas en el puesto de venta.	24%

Preguntas del caso por aprendizaje esperado

Aprendizaje esperado evaluado	Preguntas relacionadas
AE1: Identificar el propio estilo conductual según el modelo DISC, conforme a criterios de adaptación de la comunicación a cada colaborador.	1, 6, 10
AE2: Aplicar principios de autogestión y mentalidad adaptativa, conforme a las prioridades y variabilidad diaria de la operación de tienda.	2, 7, 11

Aprendizaje esperado evaluado	Preguntas relacionadas
AE3: Aplicar herramientas de storytelling, mentoría y coaching GROW, conforme a los criterios y momentos de uso en situaciones formativas de tienda.	4, 8, 11
AE4: Diseñar instancias breves de formación en el puesto, conforme a principios de andragogía, ciclos ágiles y prioridades de la operación de tienda.	3, 10, 12
AE5: Evaluar el impacto de la labor formadora, conforme al modelo situación-conducta-impacto, los niveles de Kirkpatrick y evidencias observables.	5, 9, 12

Trazabilidad: qué evalúa cada pregunta

N°	AE	Contenido evaluado	Evidencia
1	AE1	Adaptación de la comunicación a cada estilo	Elige cómo enseñar a un colaborador de estilo C.
2	AE2	Matriz importante/urgente	Prioriza una consulta formativa en una tarde de alta afluencia.
3	AE4	Diseño de instancias breves con andragogía y ciclos ágiles	Selecciona la instancia breve mejor diseñada para enseñar un producto nuevo.
4	AE3	Modelo GROW	Formula la pregunta con que se inicia una conversación de coaching.
5	AE5	Niveles de Kirkpatrick: conducta	Elige la acción que evidencia la conducta aprendida en el puesto.
6	AE1	Adaptación de la corrección al estilo	Elige cómo corregir a un colaborador de estilo I.
7	AE2	Autogestión y mentalidad adaptativa	Selecciona las acciones que sostienen el rol formador ante la variabilidad diaria.
8	AE3	Selección de la herramienta según la situación	Asigna storytelling y coaching a dos situaciones del equipo.
9	AE5	Indicadores de negocio (resultados)	Selecciona los indicadores de resultados de la formación.

Nº	AE	Contenido evaluado	Evidencia
10	AE1, AE4	Estilos DISC y principios andragógicos	Diseña por escrito una sesión breve adaptada a un colaborador de estilo S.
11	AE2, AE3	Autogestión (Covey) y modelo GROW	Propone por escrito un consejo de autogestión y una conversación GROW.
12	AE4, AE5	Modelo 70/20/10, ciclos ágiles y feedback SCI	Diseña por escrito una estrategia de formación ágil y cómo evaluará su impacto.