

Rúbrica Analítica para Evaluar Dirección y Liderazgo en Gestión del Talento Humano: Despido de Personal y Pago de Beneficios

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar detalladamente las competencias de estudiantes de posgrado en la gestión del despido de personal y el pago de beneficios, integrando criterios de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para asegurar una práctica ética y efectiva en la dirección y liderazgo de recursos humanos.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar Dirección y Liderazgo en Gestión del Talento Humano: Despido de Personal y Pago de Beneficios

Esta rúbrica está diseñada para evaluar detalladamente las competencias de estudiantes de posgrado en la gestión del despido de personal y el pago de beneficios, integrando criterios de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para asegurar una práctica ética y efectiva en la dirección y liderazgo de recursos humanos.

Criterios	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Conocimiento Normativo sobre Despido y Beneficios	Demuestra un dominio completo y actualizado de las leyes laborales nacionales e internacionales, aplicándolas con precisión en todos los casos de despido y pago de beneficios.	Aplica adecuadamente la mayoría de las normativas laborales relevantes, con mínimas imprecisiones en casos específicos.	Conoce y utiliza las leyes laborales básicas, aunque presenta algunas lagunas o errores menores en la aplicación.	Muestra un conocimiento superficial o parcial de las normativas, con dificultades para aplicarlas correctamente.	Carece de comprensión suficiente de las leyes laborales relacionadas con despidos y beneficios.

Criterios	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Gestión Ética del Proceso de Despido	Planifica y ejecuta despidos con rigor ético, comunicando con transparencia y respeto, minimizando impactos negativos en el personal.	Gestiona el despido con ética adecuada, aunque con pequeñas áreas de mejora en comunicación o consideración del personal.	Realiza el proceso de despido cumpliendo requisitos básicos, pero con limitaciones en la sensibilidad ética y comunicación.	Presenta deficiencias en la gestión ética, generando incertidumbre o malestar entre los afectados.	Desarrolla procesos de despido sin consideración ética ni respeto hacia los empleados.
Precisión en el Cálculo y Pago de Beneficios	Calcula y efectúa el pago de beneficios laborales de manera exacta y conforme a la normativa, garantizando puntualidad y transparencia.	Realiza cálculos y pagos correctos con contadas imprecisiones o retrasos menores fácilmente corregibles.	Cumple con el pago de beneficios básicos, pero con errores que requieren revisión o ajustes.	Presenta errores frecuentes en cálculos o retrasos en pagos que afectan la confianza del personal.	Incumple sistemáticamente con el pago correcto y oportuno de beneficios.
Aplicación de Principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Integra plenamente DEI en todas las etapas del despido y pago de beneficios, asegurando trato justo y sin discriminación.	Aplica principios DEI con coherencia, aunque puede mejorar en algunos aspectos de inclusión o comunicación.	Muestra consideración básica de DEI, aunque con limitaciones en su aplicación práctica.	Reconoce la importancia de DEI pero realiza aplicaciones inconsistentes o superficiales.	No incorpora aspectos de DEI, generando riesgos de trato desigual o discriminatorio.
Comunicación Efectiva con los Empleados Afectados	Utiliza estrategias comunicativas claras, empáticas y adaptadas a diversas audiencias, facilitando la comprensión y aceptación del proceso.	Comunica adecuadamente con los empleados, aunque puede mejorar la empatía o adaptación del mensaje.	Transmite la información esencial, pero con limitaciones en claridad o sensibilidad.	Presenta dificultades en la comunicación, generando confusión o malestar.	No comunica o lo hace de forma inadecuada, afectando gravemente la relación con el personal.

Criterios	Excelente	Sobresaliente	Bueno	Aceptable	Bajo
Capacidad para Manejar Conflictos y Resistencias	Identifica y gestiona eficazmente conflictos o resistencias, promoviendo soluciones constructivas y manteniendo un clima laboral positivo.	Gestiona conflictos con efectividad en la mayoría de casos, aunque puede mejorar en negociación o mediación.	Aborda conflictos básicos, pero presenta limitaciones para resolver situaciones complejas.	Muestra dificultades para manejar conflictos, generando escaladas o tensiones prolongadas.	No logra gestionar conflictos, causando afectaciones significativas en el ambiente laboral.
Planificación Estratégica del Proceso de Despido	Diseña un plan integral que considera impacto organizacional, cumplimiento normativo y bienestar del personal, anticipando posibles escenarios.	Elabora planes adecuados con algunos aspectos mejorables en la anticipación o cobertura de riesgos.	Realiza planificación básica, pero sin considerar todos los factores relevantes ni posibles contingencias.	Presenta una planificación limitada y poco estructurada, afectando la efectividad del proceso.	No realiza planificación o esta es insuficiente, generando improvisación y riesgos.
Capacidad de Reflexión Crítica y Propuesta de Mejora	Analiza críticamente el proceso y propone mejoras innovadoras y viables, sustentadas en evidencia y buenas prácticas.	Realiza análisis crítico con propuestas relevantes, aunque con menor profundidad o innovación.	Detecta aspectos de mejora básica, pero con propuestas limitadas o poco fundamentadas.	Presenta análisis superficial y propuestas poco concretas o viables.	No evidencia capacidad crítica ni propuestas para mejorar el proceso.