

Rúbrica Analítica para Evaluación de Tesis de Pregrado en Gestión del Talento Humano

Rúbrica Analítica | Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el trabajo de investigación de tesis de pregrado en Gestión del Talento Humano, proporcionando una valoración detallada de cada aspecto clave del trabajo para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluación de Tesis de Pregrado en Gestión del Talento Humano

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el trabajo de investigación de tesis de pregrado en Gestión del Talento Humano, proporcionando una valoración detallada de cada aspecto clave del trabajo para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Criterios de Evaluación	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Claridad y pertinencia del problema de investigación	El problema está claramente definido, es relevante y está bien contextualizado en el área de Gestión del Talento Humano.	El problema es claro y relevante, aunque falta una mayor contextualización o detalle.	El problema se identifica pero es poco claro o su relevancia en el campo es limitada.	El problema está mal definido, es confuso o irrelevante para la Gestión del Talento Humano.
Revisión bibliográfica y fundamentación teórica	Incluye una revisión exhaustiva, actualizada y pertinente que sustenta sólidamente la investigación.	La revisión es adecuada y pertinente, aunque podría ser más amplia o actualizada.	Revisión limitada con fuentes poco relevantes o desactualizadas.	Revisión bibliográfica insuficiente o ausente, sin fundamentación teórica clara.

Criterios de Evaluación	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Formulación de objetivos e hipótesis	Objetivos claros, específicos, alcanzables y coherentes con el problema; hipótesis bien planteadas.	Objetivos claros y coherentes, pero con poca especificidad; hipótesis formuladas adecuadamente.	Objetivos poco claros o generales; hipótesis débiles o poco relacionadas.	Objetivos confusos o ausentes; hipótesis mal formuladas o inexistentes.
Metodología	Metodología rigurosa, adecuada y detallada que permite replicar el estudio; incluye técnicas y procedimientos claros.	Metodología adecuada, con algunos detalles por mejorar o aclarar.	Metodología poco clara o con deficiencias que dificultan la replicabilidad.	Metodología inapropiada, insuficiente o ausente para la investigación.
Análisis e interpretación de resultados	Análisis profundo, coherente y pertinente; interpretación fundamentada y bien relacionada con los objetivos.	Análisis claro y pertinente con interpretación adecuada, aunque podría ser más crítica o detallada.	Análisis superficial o limitado; interpretación poco clara o poco relacionada con objetivos.	Análisis deficiente o inexistente; interpretación confusa o irrelevante.
Contribución y aplicabilidad en Gestión del Talento Humano	La tesis aporta ideas innovadoras y aplicables que generan un impacto claro en el campo.	Contribución relevante y aplicable, aunque con menor grado de innovación o impacto.	Contribución limitada o con aplicabilidad poco clara en el área.	Sin contribución significativa ni aplicabilidad práctica en el campo.
Redacción, presentación y formato	Texto claro, coherente, sin errores ortográficos; formato conforme a normas académicas vigentes.	Redacción adecuada con mínimos errores; formato generalmente correcto.	Redacción con errores frecuentes que afectan la claridad; formato con varias inconsistencias.	Redacción deficiente con numerosos errores; formato inapropiado o no respetado.
Uso y citación de fuentes	Fuentes correctamente citadas y referenciadas con formato uniforme y adecuado; variedad y calidad de fuentes alta.	Fuentes citadas correctamente en su mayoría; formato con pequeñas inconsistencias.	Citas y referencias incompletas o con errores frecuentes; variedad de fuentes limitada.	Citas ausentes, incorrectas o sin referencias; uso insuficiente o inapropiado de fuentes.