

Rúbrica Analítica para Evaluar el Análisis y Gestión del Comportamiento Organizacional

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Administración | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica evalúa de manera detallada la capacidad de los estudiantes universitarios para analizar factores organizacionales y proponer acciones de mejora en contextos empresariales simulados o reales, considerando motivación, cultura, dinámica de equipos, conflicto organizacional y liderazgo.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar el Análisis y Gestión del Comportamiento Organizacional

Esta rúbrica evalúa de manera detallada la capacidad de los estudiantes universitarios para analizar factores organizacionales y proponer acciones de mejora en contextos empresariales simulados o reales, considerando motivación, cultura, dinámica de equipos, conflicto organizacional y liderazgo.

Criterio / Nivel	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
1. Identificación y comprensión de variables organizacionales Capacidad para reconocer y describir factores de motivación, cultura, dinámica de equipos y conflicto organizacional con precisión y profundidad.	Identifica todas las variables relevantes con precisión sobresaliente y demuestra comprensión profunda y contextualizada.	Identifica la mayoría de las variables relevantes con buena comprensión y contexto adecuado.	Reconoce las variables principales pero con comprensión limitada o superficial.	Identifica algunas variables pero muestra comprensión incompleta o imprecisa.	No logra identificar ni comprender adecuadamente las variables organizacionales.

Criterio / Nivel	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
2. Capacidad de análisis organizacional Habilidad para examinar relaciones, causas y efectos entre variables organizacionales en estudios de caso o diagnósticos.	Analiza en profundidad las relaciones y causas, demostrando pensamiento crítico y conexión clara entre variables.	Realiza análisis coherente con identificación de relaciones principales y algunas causas relevantes.	Presenta análisis básico con identificación parcial de relaciones y causas.	El análisis es superficial, con conexiones débiles o incompletas entre variables.	No evidencia capacidad analítica ni comprensión de relaciones organizacionales.
3. Interpretación diagnóstica Capacidad para interpretar resultados de diagnósticos de clima y cultura organizacional y extraer conclusiones relevantes.	Interpreta diagnósticos con claridad, precisión y extrae conclusiones coherentes y relevantes para la organización.	Interpreta adecuadamente los diagnósticos y presenta conclusiones relevantes aunque menos detalladas.	Realiza interpretaciones básicas con conclusiones algo generales o poco precisas.	Las interpretaciones son limitadas y las conclusiones poco relevantes o confusas.	No logra interpretar ni extraer conclusiones de los diagnósticos presentados.
4. Propuesta de acciones de mejora Elaboración de propuestas concretas y viables para la gestión de personas y liderazgo basadas en análisis organizacional.	Desarrolla propuestas innovadoras, claras, viables y alineadas con el diagnóstico y análisis realizados.	Propone acciones pertinentes, viables y bien fundamentadas aunque menos innovadoras.	Presenta propuestas básicas que responden a necesidades identificadas pero con menor claridad o viabilidad.	Las acciones propuestas son vagas, poco viables o poco relacionadas con el análisis realizado.	No presenta propuestas de mejora o las mismas son irrelevantes o inválidas.

Criterio / Nivel	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
5. Aplicación de conceptos teóricos en contextos simulados o reales Uso adecuado de teorías y conceptos de comportamiento organizacional en el análisis y propuestas.	Integra conceptos teóricos con precisión y pertinencia, apoyando todo el análisis y propuestas.	Aplica conceptos relevantes con buena adecuación, aunque con menor profundidad.	Utiliza algunos conceptos clave pero con aplicación limitada o generalizada.	Aplica conceptos de forma incorrecta o superficial, sin integración clara.	No utiliza conceptos teóricos o los emplea de forma errónea.
6. Claridad y coherencia en la comunicación escrita Capacidad para presentar el análisis, diagnóstico y propuestas con estructura lógica, coherencia y claridad.	Presenta contenido claro, bien estructurado y fácil de entender con excelente redacción.	Comunica ideas de forma clara y organizada con mínimas fallas en redacción o coherencia.	Presenta ideas comprensibles pero con errores menores de redacción o estructura.	La comunicación es confusa en algunas partes, con problemas de redacción o incoherencias.	El contenido es difícil de entender debido a mala redacción y falta de coherencia.
7. Uso adecuado de fuentes y evidencias Incorporación de información y datos relevantes que sustentan el análisis y las propuestas.	Utiliza fuentes variadas, confiables y relevantes que fortalecen claramente el trabajo.	Incluye fuentes adecuadas y relevantes que apoyan el análisis con buena fundamentación.	Hace uso básico de fuentes, algunas relevantes pero con poca variedad o profundidad.	Las fuentes son limitadas, poco relevantes o no sustentan adecuadamente el trabajo.	No utiliza fuentes o las que emplea son inapropiadas o no confiables.