

Rúbrica Analítica para Evaluar el Análisis y Propuesta en Comportamiento Organizacional

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Administración | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar de manera detallada las competencias de los estudiantes en relación con la Meta #1 y Meta #2, que consisten en analizar factores de motivación, cultura, dinámica de equipos y conflicto organizacional, así como en proponer acciones de mejora para la gestión efectiva de personas y fortalecimiento del liderazgo en contextos empresariales simulados o reales.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar el Análisis y Propuesta en Comportamiento Organizacional

Esta rúbrica está diseñada para evaluar de manera detallada las competencias de los estudiantes en relación con la Meta #1 y Meta #2, que consisten en analizar factores de motivación, cultura, dinámica de equipos y conflicto organizacional, así como en proponer acciones de mejora para la gestión efectiva de personas y fortalecimiento del liderazgo en contextos empresariales simulados o reales.

Criterio	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Análisis de factores de motivación	Identifica y explica detalladamente múltiples factores motivacionales con evidencia clara y ejemplos precisos en los estudios de caso.	Reconoce la mayoría de los factores motivacionales relevantes con explicaciones claras y algunos ejemplos.	Identifica algunos factores motivacionales, pero con explicaciones superficiales o ejemplos limitados.	No identifica ni explica adecuadamente los factores motivacionales presentes en el contexto.
Diagnóstico de cultura organizacional	Realiza un diagnóstico profundo y bien fundamentado de la cultura organizacional, apoyado en teorías y evidencias del caso.	El diagnóstico es claro y fundamentado aunque presenta menor profundidad o ejemplos específicos limitados.	El diagnóstico es general y carece de fundamentos sólidos o detalles relevantes.	No realiza un diagnóstico coherente ni fundamentado de la cultura organizacional.

Criterio	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Evaluación de dinámica de equipos	Analiza con precisión la dinámica de equipos, identificando roles, interacciones y problemas relevantes con ejemplos claros.	Describe adecuadamente la dinámica de equipos, aunque con menor detalle o profundidad en la explicación.	Reconoce algunos aspectos de la dinámica de equipos, pero con análisis limitado o superficial.	No reconoce ni analiza adecuadamente la dinámica de equipos en el contexto.
Identificación y análisis de conflictos organizacionales	Detecta y analiza minuciosamente los conflictos, sus causas y efectos, fundamentando con evidencias claras.	Identifica y analiza los conflictos principales, aunque con menor profundidad o detalle.	Reconoce algunos conflictos, pero el análisis es superficial o incompleto.	No identifica ni analiza adecuadamente los conflictos organizacionales.
Propuesta de acciones para mejora en gestión de personas	Presenta propuestas innovadoras, viables y bien fundamentadas para mejorar la gestión de personas, alineadas con el análisis previo.	Propone acciones claras y viables, aunque con menor innovación o fundamentación.	Las propuestas son generales y poco específicas, con fundamentación limitada.	No presenta propuestas claras ni fundamentadas para la mejora en gestión de personas.
Propuesta de fortalecimiento de liderazgo	Elabora estrategias efectivas y detalladas para fortalecer el liderazgo, basadas en un análisis preciso del comportamiento organizacional.	Propone estrategias adecuadas para liderazgo, aunque con menor detalle o fundamentación.	Las estrategias para liderazgo son vagas o poco desarrolladas.	No presenta estrategias claras ni fundamentadas para el fortalecimiento del liderazgo.
Uso de evidencias y teorías aplicadas	Integra de forma coherente y crítica teorías y evidencias en el análisis y propuestas, demostrando comprensión profunda.	Utiliza teorías y evidencias relevantes, aunque con integración menos crítica o profunda.	Hace referencia a teorías o evidencias, pero con poca coherencia o relevancia.	No utiliza teorías ni evidencias para sustentar el análisis o propuestas.
Claridad y coherencia en la comunicación escrita	Presenta un informe claro, coherente y bien estructurado, con lenguaje académico apropiado y sin errores relevantes.	El informe es claro y coherente aunque con algunos errores menores o estructura mejorable.	El informe presenta problemas de claridad, coherencia o estructura que dificultan la comprensión.	El informe es confuso, incoherente y presenta múltiples errores que afectan su comprensión.

