

Rúbrica Analítica para Evaluar Subprocesos de Desarrollo de Talento Humano por Competencias en Administración

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

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el desarrollo de planes de formación en la gestión del talento humano con énfasis en la coherencia del plan y el liderazgo como motor del desarrollo. Evalúa dos criterios específicos con cinco niveles de desempeño para estudiantes universitarios.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar Subprocesos de Desarrollo de Talento Humano por Competencias en Administración

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el desarrollo de planes de formación en la gestión del talento humano con énfasis en la coherencia del plan y el liderazgo como motor del desarrollo. Evalúa dos criterios específicos con cinco niveles de desempeño para estudiantes universitarios.

Criterio	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
1. Coherencia entre los componentes del plan de formación Evalúa la integración lógica y congruente entre grupo objetivo, objetivos, competencias, brechas, acciones, duración, formadores, responsables, recursos, costos e indicadores.	Todos los componentes están perfectamente alineados y articulados, mostrando una relación clara y lógica sin contradicciones.	La mayoría de los componentes están bien integrados, con mínimas inconsistencias que no afectan la comprensión general.	Existe coherencia general, pero se detectan algunas incongruencias o falta de claridad en ciertos componentes.	La coherencia es limitada; varios componentes están poco relacionados o presentan contradicciones importantes.	Los componentes del plan carecen de coherencia, dificultando la comprensión y aplicación del plan de formación.

Criterio	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
2. Claridad en la definición y justificación del grupo objetivo Analiza si el grupo objetivo está claramente definido y justificado según las necesidades del plan.	El grupo objetivo está definido con precisión y su elección está plenamente justificada con base en evidencia y análisis.	El grupo objetivo está definido claramente y justificado adecuadamente, con pocas áreas de mejora.	El grupo objetivo está definido, aunque la justificación podría ser más sólida o detallada.	La definición del grupo objetivo es vaga y la justificación es débil o poco clara.	No se identifica claramente el grupo objetivo ni se justifica su elección.
3. Identificación y análisis de brechas y competencias a fortalecer Evalúa si se han identificado correctamente las brechas y competencias relevantes para el desarrollo.	Las brechas y competencias están identificadas exhaustivamente y analizadas con profundidad para orientar el plan.	Las brechas y competencias están correctamente identificadas con un análisis adecuado.	Se identifican brechas y competencias, aunque el análisis es superficial o incompleto.	La identificación de brechas y competencias es limitada y poco fundamentada.	No se identifican ni analizan las brechas ni competencias relevantes.
4. Diseño y adecuación de las acciones de formación y tiempo de duración Valora la pertinencia, estructura y duración de las acciones formativas propuestas.	Las acciones formativas son innovadoras, pertinentes y ajustadas a las brechas, con duración adecuada y justificada.	Las acciones son pertinentes y bien estructuradas, con una duración adecuada al objetivo.	Las acciones son generalmente adecuadas, aunque la duración o estructura pueden mejorarse.	Las acciones presentan debilidades en pertinencia, estructura o duración poco adecuada.	Las acciones de formación son inapropiadas o mal diseñadas, con duración insuficiente o excesiva.

Criterio	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
5. Selección y rol de formadores y responsables Evalúa si los formadores y responsables están bien seleccionados y si sus roles están claramente definidos.	Formadores y responsables están óptimamente seleccionados, con roles claramente definidos y alineados al plan.	Formadores y responsables adecuados, con roles definidos y en general coherentes.	Los formadores y responsables están seleccionados, pero sus roles necesitan mayor claridad o ajuste.	Selección y definición de roles son superficiales o poco coherentes con el plan.	No se identifican formadores ni responsables o no se definen sus roles.
6. Gestión de recursos y costos Analiza la planificación y asignación presupuestaria y recursos necesarios para implementar el plan.	Recursos y costos están detalladamente planificados, optimizados y justifican adecuadamente la inversión.	Recursos y costos están bien planificados y justificados, con leves áreas de mejora.	Planificación de recursos y costos adecuada, aunque con algunos aspectos poco claros o incompletos.	Planificación limitada o poco detallada, con justificaciones débiles.	No se presenta planificación adecuada de recursos ni costos o está ausente.
7. Indicadores de seguimiento y evaluación Valora la definición y pertinencia de indicadores para medir el impacto y avance del plan de formación.	Indicadores claros, específicos, medibles y directamente relacionados con los objetivos del plan.	Indicadores adecuados y medibles, con buena relación a los objetivos.	Indicadores presentes, pero pueden ser poco específicos o con dificultades para su medición.	Indicadores poco claros, generales o con baja pertinencia al plan.	No se definen indicadores o son irrelevantes para la evaluación del plan.

Criterio	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
8. Reconocimiento y aplicación del liderazgo como pilar del desarrollo del talento Evalúa si se identifica y promueve el liderazgo como elemento clave para impulsar el desarrollo del talento humano.	El liderazgo está claramente identificado, integrado y promovido como base fundamental para el desarrollo del talento.	El liderazgo es reconocido y considerado adecuadamente en el plan de desarrollo.	Existe reconocimiento del liderazgo, pero su aplicación práctica en el plan es limitada.	El liderazgo es mencionado superficialmente o sin integración significativa en el plan.	No se reconoce ni se aplica el liderazgo como elemento del desarrollo del talento.