

Rúbrica Analítica para Evaluar la Toma de Decisiones en Gestión del Talento Humano

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de los estudiantes universitarios para tomar decisiones efectivas dentro del área de Gestión del Talento Humano, considerando aspectos técnicos, estratégicos y la inclusión de principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar la Toma de Decisiones en Gestión del Talento Humano

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de los estudiantes universitarios para tomar decisiones efectivas dentro del área de Gestión del Talento Humano, considerando aspectos técnicos, estratégicos y la inclusión de principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Criterio	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
1. Análisis de la Situación	Realiza un análisis profundo y completo de la situación, identificando claramente causas y consecuencias relevantes.	Analiza la situación con suficiente detalle, identificando las causas principales y algunas consecuencias.	El análisis es superficial y sólo identifica causas o consecuencias básicas sin profundidad.	No realiza un análisis claro o relevante de la situación presentada.
2. Identificación de Alternativas de Decisión	Propone múltiples alternativas innovadoras y realistas, considerando diversos factores y perspectivas.	Presenta varias alternativas viables, aunque con menor diversidad o creatividad.	Ofrece pocas alternativas que cubren opciones básicas sin mucha variedad.	No identifica alternativas claras o las opciones presentadas son poco viables.

Criterio	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
3. Evaluación de Impacto en el Talento Humano	Evalúa detalladamente el impacto potencial de cada decisión en el personal, incluyendo efectos a corto y largo plazo.	Considera el impacto en el talento humano, aunque con menor profundidad o alcance temporal.	Menciona algunos impactos sobre el personal, pero de manera limitada o poco clara.	No considera el impacto de las decisiones en el talento humano.
4. Aplicación de Principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Incorpora integralmente los principios de DEI en la toma de decisiones, promoviendo ambientes inclusivos y equitativos.	Considera los principios de DEI en la mayoría de las decisiones, con algunas áreas de mejora.	Reconoce la importancia de DEI, pero su aplicación es superficial o limitada.	No incluye ni considera aspectos de diversidad, equidad o inclusión.
5. Fundamentación en Datos y Evidencias	Utiliza datos confiables y evidencia sólida para fundamentar las decisiones presentadas.	Emplea datos y evidencias para apoyar las decisiones, aunque con fuentes limitadas o menos relevantes.	Presenta algunos datos, pero la fundamentación es débil o poco clara.	No utiliza datos ni evidencia para sustentar las decisiones.
6. Claridad y Coherencia en la Argumentación	Expone las decisiones de forma clara, lógica y coherente, facilitando la comprensión completa del proceso.	La argumentación es clara y lógica en la mayoría de los casos, con mínimas inconsistencias.	La explicación es entendible pero presenta incoherencias o falta de claridad en algunos puntos.	La argumentación es confusa, desorganizada o carece de lógica.
7. Consideración de Riesgos y Contingencias	Identifica y evalúa con detalle riesgos potenciales y propone planes de contingencia efectivos.	Reconoce riesgos relevantes y sugiere algunos planes de contingencia.	Menciona riesgos de forma superficial y no presenta planes claros.	No identifica riesgos ni contempla contingencias.
8. Toma de Decisión Ética y Responsable	Las decisiones reflejan un compromiso ético sólido, respetando valores organizacionales y bienestar de los empleados.	Considera aspectos éticos y responsabilidad social en las decisiones, aunque con menor profundidad.	Reconoce la importancia de la ética de forma básica, pero no la integra completamente.	Las decisiones carecen de fundamentos éticos o responsabilidad social.