

Rúbrica Analítica para Evaluar la Selección de Personal en Gestión del Talento Humano

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

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar de manera detallada las competencias y habilidades de estudiantes de posgrado en el área de selección de personal, incorporando criterios fundamentales como diversidad, equidad e inclusión (DEI). Cada criterio se valora en cuatro niveles para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar la Selección de Personal en Gestión del Talento Humano

Esta rúbrica está diseñada para evaluar de manera detallada las competencias y habilidades de estudiantes de posgrado en el área de selección de personal, incorporando criterios fundamentales como diversidad, equidad e inclusión (DEI). Cada criterio se valora en cuatro niveles para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
1. Definición clara y pertinente de criterios de valoración del personal	Establece criterios precisos, relevantes y alineados con los objetivos organizacionales y del proceso de selección.	Define criterios adecuados, aunque con menor precisión o alineación parcial con los objetivos.	Presenta criterios generales, poco específicos o con escasa relación con los objetivos del proceso.	No define criterios claros o los criterios son irrelevantes para la selección de personal.
2. Aplicación de métodos de evaluación objetivos y justos	Utiliza métodos rigurosos, estandarizados y que minimizan sesgos, garantizando equidad en la evaluación.	Emplea métodos adecuados con algunos ajustes necesarios para mejorar la objetividad.	Los métodos son básicos y presentan posibles sesgos o falta de estandarización.	No utiliza métodos objetivos o la evaluación es subjetiva y poco confiable.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
3. Incorporación efectiva de criterios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Integra de manera integral y explícita DEI en todos los aspectos del proceso de selección.	Considera DEI en el proceso, aunque con aplicación limitada o parcial.	Reconoce DEI, pero con escasa o superficial aplicación en la selección.	No considera criterios de DEI o los ignora en la valoración del personal.
4. Capacidad para identificar competencias técnicas y blandas relevantes	Demuestra habilidad avanzada para distinguir y valorar competencias técnicas y habilidades interpersonales clave.	Reconoce competencias técnicas y blandas con cierta precisión, pero con margen de mejora.	Identifica algunas competencias, pero omite aspectos importantes o confunde categorías.	No logra identificar competencias relevantes o confunde significativamente las categorías.
5. Análisis crítico de perfiles y ajuste al puesto	Realiza un análisis profundo y coherente que asegura un ajuste óptimo entre candidato y puesto.	Analiza perfiles de forma adecuada, aunque con limitaciones en profundidad o coherencia.	El análisis es superficial o presenta inconsistencias en la valoración del ajuste.	No realiza análisis crítico o el ajuste entre candidato y puesto es inapropiado.
6. Uso de herramientas tecnológicas para apoyar la selección	Utiliza herramientas digitales avanzadas que optimizan la gestión y objetividad del proceso.	Emplea herramientas tecnológicas básicas que apoyan la selección, con espacio para mejorar su uso.	Usa herramientas limitadas o poco eficientes en el proceso de selección.	No utiliza herramientas tecnológicas o su uso es inapropiado y afecta la calidad del proceso.
7. Comunicación efectiva de resultados y recomendaciones	Presenta resultados de forma clara, estructurada y con recomendaciones fundamentadas y pertinentes.	Comunica resultados y recomendaciones adecuadamente, aunque con menor claridad o profundidad.	La comunicación es poco clara o las recomendaciones carecen de fundamentación sólida.	No comunica resultados o lo hace de forma confusa y sin recomendaciones útiles.
8. Sensibilidad ética y responsabilidad social en la selección	Demuestra una sólida ética profesional y considera el impacto social y organizacional en todo el proceso.	Muestra conciencia ética y responsabilidad social, aunque con aplicación parcial.	Reconoce aspectos éticos, pero sin una aplicación consistente o profunda.	No evidencia sensibilidad ética ni responsabilidad social en la selección de personal.