

Rúbrica de Punto Único para Evaluación de Planeación y Proceso de Talento Humano

Rúbrica de Punto Único | Persona y sociedad | Emprendimiento e Innovación | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar y hacer seguimiento al plan de trabajo de los estudiantes de media (15-17 años) en la realización de actividades relacionadas con el ciclo del talento humano, incluyendo reclutamiento, entrevistas, selección, inducción y otros aspectos clave para la contratación de personal administrativo en el área de talento humano. Se valoran aspectos de emprendimiento e innovación en la planeación y ejecución de estos procesos.

Rúbrica

Rúbrica de Punto Único para Evaluación de Planeación y Proceso de Talento Humano

Esta rúbrica está diseñada para evaluar y hacer seguimiento al plan de trabajo de los estudiantes de media (15-17 años) en la realización de actividades relacionadas con el ciclo del talento humano, incluyendo reclutamiento, entrevistas, selección, inducción y otros aspectos clave para la contratación de personal administrativo en el área de talento humano. Se valoran aspectos de emprendimiento e innovación en la planeación y ejecución de estos procesos.

Criterios	Aspectos Positivos	Aspectos a Mejorar
1. Claridad y estructura del plan de trabajo El plan de trabajo debe estar bien organizado, con etapas definidas y coherentes para cada fase del proceso de talento humano.	El plan presenta una secuencia lógica y bien detallada de actividades, facilitando la comprensión y ejecución.	Faltan etapas o la estructura no es clara, dificultando la comprensión o seguimiento del plan.
2. Comprensión del proceso de reclutamiento Demuestra conocimiento sobre cómo atraer y atraer a candidatos adecuados para el puesto administrativo.	Identifica claramente las fuentes y estrategias de reclutamiento apropiadas para el área de talento humano.	No define o confunde las estrategias y canales adecuados para reclutar personal.

Criterios	Aspectos Positivos	Aspectos a Mejorar
3. Diseño y preparación de entrevistas laborales Incluye preguntas relevantes, criterios de evaluación y métodos para conducir entrevistas efectivas.	El diseño de entrevistas es pertinente, con preguntas claras que permiten evaluar competencias y perfil del candidato.	Las preguntas son poco pertinentes o no permiten evaluar aspectos clave del candidato.
4. Proceso de selección y toma de decisiones Capacidad para establecer criterios objetivos y justos para seleccionar al candidato adecuado.	Presenta criterios claros y objetivos para la selección basados en el perfil y necesidades del puesto.	No establece criterios claros o la selección carece de objetividad y justificación.
5. Plan de inducción para nuevo personal Incluye actividades y estrategias para integrar al nuevo empleado a la organización.	El plan de inducción es completo, facilitando la adaptación y conocimiento del entorno laboral.	El plan de inducción es insuficiente o no considera aspectos importantes para la integración.
6. Incorporación de aspectos de emprendimiento e innovación Incorpora ideas creativas o mejoras en el proceso tradicional de talento humano.	Propone métodos innovadores o herramientas que mejoran la eficiencia y calidad del proceso.	El plan sigue únicamente métodos tradicionales sin aportar propuestas novedosas.
7. Presentación y comunicación del plan Capacidad para presentar el plan de forma clara y profesional, facilitando su comprensión.	La presentación es clara, bien estructurada y utiliza un lenguaje adecuado para la audiencia.	La presentación es confusa, desorganizada o utiliza lenguaje inapropiado.
8. Reflexión y autoevaluación del proceso Incluye una valoración crítica sobre el desarrollo y posibles mejoras del plan y su ejecución.	Realiza una reflexión honesta y constructiva que identifica fortalezas y áreas de mejora.	No incluye reflexión o ésta es superficial y sin propuestas para mejorar.