

Rúbrica Analítica para Evaluar Diseño de Estrategias de Reclutamiento y Selección Inclusiva en Gestión del Talento Humano

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica evalúa el desempeño de estudiantes universitarios en el diseño de estrategias inclusivas de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, considerando etapas del proceso de contratación, necesidades organizacionales, ajustes razonables, y principios de diversidad, equidad e inclusión (DEI), con el fin de favorecer la incorporación y permanencia laboral en las organizaciones.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar Diseño de Estrategias de Reclutamiento y Selección Inclusiva en Gestión del Talento Humano

Esta rúbrica evalúa el desempeño de estudiantes universitarios en el diseño de estrategias inclusivas de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, considerando etapas del proceso de contratación, necesidades organizacionales, ajustes razonables, y principios de diversidad, equidad e inclusión (DEI), con el fin de favorecer la incorporación y permanencia laboral en las organizaciones.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Análisis de Etapas del Proceso de Contratación Identificación clara y detallada de todas las etapas del proceso de contratación, con enfoque inclusivo.	Describe con precisión y profundidad todas las etapas, integrando aspectos inclusivos específicos para personas con discapacidad.	Describe la mayoría de las etapas con enfoque inclusivo, con detalles relevantes y coherentes.	Identifica las etapas principales con algunos elementos inclusivos, aunque falta profundidad en detalles.	Menciona etapas básicas, con escasa integración de enfoque inclusivo.	No identifica o describe incorrectamente las etapas del proceso o no considera inclusión.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Identificación de Necesidades Organizacionales Capacidad para detectar necesidades reales y específicas de la organización relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Analiza de manera exhaustiva y contextualizada las necesidades, considerando todos los aspectos organizacionales y DEI.	Identifica adecuadamente las principales necesidades organizacionales con un buen enfoque en inclusión.	Reconoce algunas necesidades, aunque con limitaciones en profundidad o relevancia para inclusión.	Detecta necesidades generales pero sin relacionarlas claramente con la inclusión laboral.	No identifica necesidades o las presenta de forma errónea o superficial.
Diseño de Estrategias de Reclutamiento Inclusivas Creatividad y pertinencia en las estrategias diseñadas para atraer candidatos con discapacidad.	Propone estrategias innovadoras, viables y altamente pertinentes que promueven la inclusión efectiva.	Desarrolla estrategias claras y adecuadas que favorecen la inclusión, con buena aplicabilidad.	Presenta estrategias funcionales pero con limitaciones en creatividad o adecuación al contexto.	Las estrategias son poco claras, poco aplicables o no incluyen adecuadamente a personas con discapacidad.	No propone estrategias o las propuestas son irrelevantes o inaplicables.
Incorporación de Ajustes Razonables Implementación de medidas y adaptaciones para facilitar la participación de personas con discapacidad.	Identifica y propone ajustes razonables completos, específicos y adaptados a diferentes tipos de discapacidad.	Propone ajustes adecuados y pertinentes, aunque con menor especificidad o alcance.	Incluye algunos ajustes razonables, pero de manera parcial o poco detallada.	Menciona ajustes muy generales o poco relacionados con las necesidades reales.	No considera ajustes razonables o los presenta de forma incorrecta.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Enfoque en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) Integración explícita y coherente de principios DEI en el diseño de la estrategia.	Demuestra comprensión profunda y aplicación explícita de DEI en todas las fases del diseño.	Integra los principios DEI de forma clara y consistente en la mayoría de la estrategia.	Considera DEI en algunos aspectos, pero con falta de coherencia o profundidad.	Muestra un enfoque limitado o superficial respecto a DEI.	No incluye principios de DEI o los ignora completamente.
Viabilidad y Factibilidad de la Estrategia Evaluación realista de recursos, tiempos y capacidades para implementar la estrategia propuesta.	Presenta un plan claramente viable, con recursos, tiempos y roles detalladamente definidos y realistas.	Describe un plan factible con buena estimación de recursos y tiempos, con mínimas omisiones.	Plantea una estrategia parcialmente viable, pero con algunas inconsistencias en recursos o tiempos.	La estrategia presenta serias limitaciones en factibilidad o falta de consideración de recursos.	No evidencia viabilidad o presenta una propuesta inviable.
Justificación y Fundamentación Teórica Uso de teorías, normativas y mejores prácticas para sustentar el diseño.	Incluye fundamentación sólida, actualizada y pertinente que respalda todas las decisiones estratégicas.	Presenta fundamentación adecuada y coherente en la mayoría de los aspectos clave.	Utiliza referencias y teorías básicas, aunque con limitaciones en profundidad o actualidad.	Justificación superficial o poco relacionada con el diseño presentado.	No presenta justificación ni fundamentación teórica.
Presentación y Claridad del Documento Organización, redacción y uso adecuado de terminología especializada.	Documento muy bien organizado, redacción impecable y uso preciso del vocabulario técnico y DEI.	Presentación clara y ordenada, con buena redacción y terminología adecuada.	Presenta organización básica y redacción correcta, aunque con algunos errores menores.	Documento desorganizado o con múltiples errores de redacción y terminología poco adecuada.	Presentación deficiente, con redacción pobre y terminología incorrecta o inexistente.