

# Rúbrica Analítica para Evaluar el Diseño de Organigramas en Administración

Rúbrica Analítica | Economía, Administración & Contaduría | Administración | 4 niveles

## Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el diseño de organigramas realizados por estudiantes de posgrado en el área de Administración. Se valoran aspectos clave del diseño para identificar fortalezas y áreas de mejora de manera individual en cada criterio.

## Rúbrica

# Rúbrica Analítica para Evaluar el Diseño de Organigramas en Administración

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el diseño de organigramas realizados por estudiantes de posgrado en el área de Administración. Se valoran aspectos clave del diseño para identificar fortalezas y áreas de mejora de manera individual en cada criterio.

| Criterios de Evaluación                  | Excelente (4)                                                                                        | Bueno (3)                                                                                           | Aceptable (2)                                                                                          | Bajo (1)                                                                                                 |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Claridad en la estructura organizacional | La estructura está claramente definida, con jerarquías y relaciones perfectamente identificables.    | La estructura es clara, aunque algunas relaciones jerárquicas podrían explicarse mejor.             | La estructura es comprensible, pero presenta ambigüedades en la definición de algunas áreas o niveles. | La estructura es confusa o mal definida, dificultando la comprensión de las relaciones organizacionales. |
| Representación gráfica y diseño visual   | Diseño atractivo, uso adecuado de colores, formas y espacios que facilitan la lectura y comprensión. | Diseño ordenado y legible, con buen uso de elementos gráficos, aunque podría mejorarse la estética. | Diseño funcional pero básico, con poco uso de elementos visuales que ayuden a la interpretación.       | Diseño desordenado o poco legible que dificulta la interpretación del organigrama.                       |

| <b>Criterios de Evaluación</b>                             | <b>Excelente (4)</b>                                                                                     | <b>Bueno (3)</b>                                                                              | <b>Aceptable (2)</b>                                                                         | <b>Bajo (1)</b>                                                                        |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Precisión en la representación de roles y cargos           | Los roles y cargos están correctamente asignados y reflejan fielmente la estructura administrativa real. | Los roles y cargos están mayormente claros, con mínimas imprecisiones o ausencias.            | Algunos roles o cargos están mal asignados o faltan, afectando la precisión del organigrama. | Roles y cargos mal representados o ausentes, generando confusión sobre la estructura.  |
| Coherencia con la teoría administrativa                    | El organigrama refleja claramente principios y modelos administrativos reconocidos y actuales.           | El organigrama es generalmente coherente con la teoría, con pequeños desajustes conceptuales. | Presenta inconsistencias notables con los principios administrativos básicos.                | No evidencia coherencia con teorías o modelos administrativos reconocidos.             |
| Inclusión de todos los departamentos o áreas relevantes    | Incluye todas las áreas y departamentos relevantes sin omisiones significativas.                         | Incluye la mayoría de las áreas relevantes, con pocas omisiones menores.                      | Faltan varias áreas o departamentos importantes para la organización.                        | Omisión significativa de áreas o departamentos clave que afecta la comprensión global. |
| Uso adecuado de símbolos y convenciones gráficas           | Utiliza símbolos y convenciones estándares correctamente, facilitando la interpretación universal.       | Generalmente usa símbolos correctos, aunque hay alguna inconsistencia menor.                  | Uso limitado o incorrecto de símbolos que genera cierta confusión.                           | No utiliza símbolos adecuados o los usa incorrectamente, dificultando la comprensión.  |
| Presentación y organización del contenido                  | Organización lógica y secuencial que facilita la navegación y entendimiento del organigrama.             | Presentación clara, aunque podría mejorar la organización para un flujo más natural.          | Organización poco clara o desordenada, dificultando la fluidez del entendimiento.            | Presentación desorganizada que impide una lectura coherente del organigrama.           |
| Capacidad para reflejar dinámicas o flujos de comunicación | El organigrama incluye de forma clara las líneas de comunicación y flujo de información.                 | Se identifican líneas de comunicación, aunque no siempre de forma clara o completa.           | Las líneas de comunicación son ambiguas o poco evidentes en el organigrama.                  | No se reflejan las dinámicas ni flujos de comunicación entre áreas o cargos.           |