

Rúbrica para Evaluar el Diseño de una Estrategia de Intervención en Gestión del Talento Humano

Rúbrica Escalar | Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de estudiantes de posgrado para diseñar estrategias en Gestión del Talento Humano orientadas a mejorar el desempeño y bienestar laboral, aplicando fundamentos de Psicología Organizacional e integrando criterios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Rúbrica

Rúbrica para Evaluar el Diseño de una Estrategia de Intervención en Gestión del Talento Humano

Esta rúbrica está diseñada para evaluar la capacidad de estudiantes de posgrado para diseñar estrategias en Gestión del Talento Humano orientadas a mejorar el desempeño y bienestar laboral, aplicando fundamentos de Psicología Organizacional e integrando criterios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Relevancia y claridad del objetivo de la estrategia	Excelente (90%+): Objetivos claros, específicos y alineados con la mejora del desempeño y bienestar. Bueno (80%+): Objetivos claros pero con menor especificidad o conexión moderada con el desempeño y bienestar. Aceptable (50%+): Objetivos poco claros o generales, con conexión limitada a los fines propuestos. Pobre (<50%): Objetivos confusos o irrelevantes para la mejora del desempeño y bienestar.	0 - 100
Aplicación de fundamentos de Psicología Organizacional	Excelente (90%+): Uso integral y fundamentado de teorías y modelos psicológicos aplicados a la gestión del talento. Bueno (80%+): Uso adecuado de conceptos psicológicos, aunque con menor profundidad o detalle. Aceptable (50%+): Referencias superficiales o limitadas a fundamentos psicológicos. Pobre (<50%): Falta de aplicación o comprensión de fundamentos psicológicos.	0 - 100

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Innovación y creatividad en la estrategia propuesta	Excelente (90%+): Propuesta innovadora que aporta soluciones originales y efectivas. Bueno (80%+): Estrategia con elementos creativos pero basados en prácticas comunes. Aceptable (50%+): Estrategia funcional pero poco innovadora o repetitiva. Pobre (<50%): Ausencia de innovación o creatividad en la propuesta.	0 - 100
Incorporación de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Excelente (90%+): Estrategia que integra principios sólidos de DEI, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Bueno (80%+): Consideración adecuada de DEI, aunque con aspectos mejorables. Aceptable (50%+): Incorpora DEI de forma superficial o limitada. Pobre (<50%): No considera ni integra aspectos de DEI.	0 - 100
Viabilidad y factibilidad de implementación	Excelente (90%+): Estrategia claramente viable, con recursos y pasos definidos para su ejecución. Bueno (80%+): Estrategia viable con algunas áreas poco detalladas en su implementación. Aceptable (50%+): Estrategia con viabilidad limitada o poco clara. Pobre (<50%): Estrategia poco o nada viable para su ejecución práctica.	0 - 100
Impacto esperado en desempeño y bienestar laboral	Excelente (90%+): Identifica impactos claros, medibles y significativos sobre desempeño y bienestar. Bueno (80%+): Impactos identificados, aunque con menor especificidad o alcance. Aceptable (50%+): Impactos poco claros o genéricos. Pobre (<50%): No identifica impactos relevantes o medibles.	0 - 100
Coherencia y estructura del diseño estratégico	Excelente (90%+): Diseño lógico, organizado y coherente con todas sus partes integradas. Bueno (80%+): Diseño mayormente coherente con algunas inconsistencias menores. Aceptable (50%+): Diseño con estructura débil o parcialmente incoherente. Pobre (<50%): Diseño desorganizado y sin coherencia lógica.	0 - 100

Aspectos a Evaluar	Criterios de Evaluación	Puntuación
Uso adecuado de fuentes y referencias académicas	Excelente (90%+): Referencias actualizadas, relevantes y correctamente citadas que respaldan la propuesta. Bueno (80%+): Referencias adecuadas con algunas limitaciones en actualidad o relevancia. Aceptable (50%+): Referencias limitadas o con errores en citación. Pobre (<50%): Ausencia o uso inapropiado de fuentes académicas.	0 - 100