

Rúbrica Analítica para Evaluar la Gestión del Talento Humano en Ingeniería Industrial

Rúbrica Analítica | Ingeniería | Ingeniería industrial | 5 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar las competencias de estudiantes universitarios en la planificación del talento humano y la valoración de cargos dentro de organizaciones industriales. Se valoran aspectos clave que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión estratégica del talento humano.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar la Gestión del Talento Humano en Ingeniería Industrial

Esta rúbrica está diseñada para evaluar las competencias de estudiantes universitarios en la planificación del talento humano y la valoración de cargos dentro de organizaciones industriales. Se valoran aspectos clave que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión estratégica del talento humano.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Comprensión de la planificación del talento humano	Demuestra comprensión profunda y completa de los procesos y herramientas de planificación del talento humano aplicados a la ingeniería industrial.	Entiende claramente la mayoría de los conceptos y procesos clave con mínimas imprecisiones.	Muestra comprensión adecuada pero con algunas confusiones en conceptos relevantes.	Comprende parcialmente, omitiendo o confundiendo varios aspectos fundamentales.	No demuestra comprensión clara de la planificación del talento humano en ingeniería industrial.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Capacidad para diseñar planes de talento humano	Diseña planes integrales, coherentes y alineados con objetivos organizacionales y estrategias industriales.	Elabora planes bien estructurados con algunos detalles a mejorar para mayor coherencia.	Diseña planes funcionales pero con limitaciones en integración o alineación estratégica.	Presenta planes poco claros o incompletos que no cubren adecuadamente las necesidades organizacionales.	No logra diseñar un plan coherente o aplicable para la gestión del talento humano.
Análisis y valoración de cargos	Realiza análisis exhaustivos y justificados, aplicando métodos adecuados para la valoración de cargos.	Aplica correctamente la mayoría de los métodos con justificaciones razonables.	Utiliza métodos básicos de valoración con análisis limitados o superficiales.	Realiza análisis incompletos o inapropiados, con escasa justificación técnica.	No analiza ni valora cargos de forma adecuada ni fundamentada.
Uso de herramientas y técnicas de gestión del talento	Utiliza de manera experta herramientas digitales y técnicas avanzadas para la gestión y planificación del talento humano.	Emplea herramientas y técnicas relevantes con buen nivel de precisión y efectividad.	Aplica herramientas básicas con resultados aceptables pero sin profundidad técnica.	Utiliza herramientas inapropiadas o de manera incorrecta, limitando su utilidad.	No utiliza herramientas ni técnicas para la gestión del talento humano.
Integración de aspectos legales y normativos	Incorpora completamente la normativa laboral vigente y principios éticos en la planificación y valoración de cargos.	Considera adecuadamente la mayoría de aspectos legales y éticos relevantes.	Reconoce algunos aspectos legales pero con aplicación limitada o superficial.	Ignora varios aspectos normativos o los aplica incorrectamente.	No toma en cuenta aspectos legales ni éticos en sus propuestas.
Claridad y coherencia en la presentación de propuestas	Presenta propuestas claras, coherentes y bien estructuradas, facilitando la comprensión y aplicación.	Presenta propuestas organizadas y comprensibles con mínimas inconsistencias.	Las propuestas son entendibles pero carecen de coherencia o estructura lógica en partes.	Presenta propuestas poco claras o desorganizadas, dificultando su comprensión.	La presentación es confusa, incoherente o incompleta.

Criterios de Evaluación	Excelente (5)	Sobresaliente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Bajo (1)
Capacidad para argumentar y justificar decisiones	Argumenta con fundamentos sólidos, datos precisos y referencias pertinentes en todas sus decisiones.	Justifica adecuadamente sus decisiones con argumentos claros y relevantes.	Ofrece argumentos básicos pero con limitaciones en profundidad o precisión.	Justificaciones débiles, poco coherentes o poco fundamentadas.	No presenta argumentos ni justificaciones para sus decisiones.
Trabajo en equipo y liderazgo en proyectos de talento humano	Demuestra liderazgo efectivo y colaboración proactiva, promoviendo un ambiente constructivo y productivo.	Participa activamente y contribuye positivamente al logro de objetivos grupales.	Colabora de manera limitada, con participación inconsistente en el equipo.	Participa poco y dificulta el trabajo grupal con actitudes pasivas o conflictivas.	No coopera ni participa en el trabajo en equipo.