

# HISTORICO DE RESULTADOS: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS MRHGO

**Introducción**  
En este informe se presentan los resultados de la medición de competencias de los estudiantes a lo largo del programa de maestría. Se detalla el proceso de evaluación realizado, los resultados obtenidos en el corte intermedio y final, así como los planes de acción de mejora propuestos para los siguientes programas.



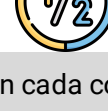
## Metodología

**Definición de Competencias:** Se establecieron las competencias clave que los estudiantes deben alcanzar durante el programa de maestría.



**Instrumentos de Evaluación:** Se diseñaron y aplicaron instrumentos de evaluación específicos para medir el nivel de dominio de cada competencia.

**Ejecución de Mediciones:** Se realizaron mediciones de las competencias en dos momentos: a mitad del programa (nivel uno) y al final del programa (nivel dos).



**Análisis de Resultados:** Se analizaron los resultados obtenidos en cada corte para identificar áreas de mejora y fortalezas.

## COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLAN EN LA MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

### APRENDIZAJE EXPERIENCIAL Y COLABORATIVO

Construye conocimiento a partir de la experiencia directa e indirecta desarrollada o adquirida mediante el trabajo colaborativo, siendo parte de redes y comunidades multidisciplinares.

| Criterio   | Nivel 1   | Nivel 2   |
|--|---|---|
| Construcción de saberes a partir del trabajo colaborativo y multidisciplinario | Construye sus aprendizajes a partir del trabajo colaborativo, participando en equipos de trabajo, redes o comunidades de aprendizaje, mediadas o no por TIC; pero sin buscar aún metas comunes. | Construye sus aprendizajes a partir del trabajo colaborativo, participando activamente en equipos de trabajo, redes y comunidades de aprendizaje, mediadas o no por TIC, estableciendo relaciones de cooperación para alcanzar metas comunes. |
| Construcción de saberes a partir de la experiencia propia y ajena              | Aplica el conocimiento adquirido a través de la experiencia propia o de la experiencia ajena, contextualizándolo al desempeño que la tarea o actividad requiere.                                | Aplica el conocimiento adquirido a través de la experiencia propia o de la experiencia ajena, siendo parte de redes o comunidades de aprendizaje mediadas por TIC, contextualizándolo al desempeño que la tarea o actividad requiere.         |

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

Comprende críticamente y expresa ideas de forma oral y escrita con claridad, respetando la normativa y convenciones, adecuando el discurso a la audiencia y al contexto, manejando los aspectos de la comunicación no verbal y mostrando disposición para la escucha e interacción respetuosa.

| Criterio  | Nivel 1  | Nivel 2   |
|---|--|---|
| Producción de textos escritos                                     | Redacta textos sobre temáticas generales, respetando la normativa del español, organizándolos con una estructura clara (introducción, desarrollo, cierre), y considerando el contexto y la audiencia.  | Redacta con una intención comunicativa definida, que puede ser argumental, textos de diversa temática y de su especialidad respetando las convenciones propias de la misma y la normativa del español, organizándolos con una estructura clara (introducción, desarrollo, cierre) y considerando el contexto y la audiencia.  |
| Producción de discurso oral                                       | Expone temas generales de forma organizada y con la profundidad de desarrollo que corresponde a un nivel no especializado; se acompaña de recursos de soporte pertinentes; los recursos no verbales están en proceso de consolidación.                       | Evalúa con una intención comunicativa definida (que puede ser argumental cuando es requerido) temas generales y de especialidad de forma organizada y con la profundidad de desarrollo que corresponde a un nivel especializado; se acompaña de recursos de soporte pertinentes y útiles; los recursos no verbales son adecuados a la situación comunicativa y ayudan a la comprensión del mensaje. |
| Comprensión de textos escritos                                    | Identifica las ideas principales y secundarias en textos generales de nivel básico e intermedio, y a partir de ellos, saca conclusiones aceptables para un contexto de lectura no especializada.   | Comprende las ideas implícitas y explícitas, principales y secundarias en textos especializados y generales de nivel intermedio y alto, y saca conclusiones lógicas y científicamente válidas.  |
| Comprensión de discurso oral, escucha e interacciones respetuosas | Identifica las ideas principales y secundarias en discursos orales sobre temas generales de nivel básico e intermedio, y saca a partir de ellos conclusiones aceptables para una audiencia no especializada. Escucha con atención las exposiciones de otros. | Elabora las ideas explícitas e implícitas, principales y secundarias en discursos orales sobre temas especializados o generales de nivel intermedio y alto, y saca conclusiones lógicas y científicamente válidas a partir de ellos. Escucha críticamente, con atención y respeto las exposiciones de otros, e interactúa con ellos de la misma manera.   |

### PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Desarrolla planes de acción a nivel estratégico bajo un enfoque de métricas, a fin de alinear las mejores prácticas que deben desarrollarse en los procesos de recursos humanos en relación con los objetivos corporativos estratégicos para impulsar los resultados esperados.

| Criterio                            | Nivel 1   | Nivel 2  |
|-------------------------------------|---|--|
| Enfoque por resultados              | Elabora planes considerando los resultados a lograr. Asimismo, alinea algunas acciones a las estrategias propuestas.  | Desarrolla planes que permiten la obtención de los resultados requeridos a través del alineamiento de las acciones y estrategias aplicando los criterios de eficacia, eficiencia y calidad.  |
| Capacidad de planificar y organizar | Desarrolla eficientemente metas y prioridades y estructura el trabajo en etapas, acciones, plazos y recursos para el logro de los objetivos planteados. Asimismo, identifica y gestiona a los riesgos que puedan impedir el logro de objetivos. | Planifica y organiza eficazmente a través del diseño de métodos de trabajo para el establecimiento de las metas y prioridades. Adicionalmente, busca herramientas que permitan el seguimiento y control de los avances planificados. |

### DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS

Crea y mantiene la ventaja competitiva aplicando técnicas prospectivas y creando escenarios posibles con la finalidad de anticipar oportunidades o aspectos de mejora asociados a la gestión de personas en la organización evaluando la efectividad de las estrategias frente a la problemática de la organización.

| Criterio           | Nivel 1   | Nivel 2   |
|--------------------|---|---|
| Visión estratégica | Identifica oportunidades y propone mejoras enfocadas en los objetivos, logrando establecer planes de acción en los que considera criterios prospectivos para su área. | Diseña una visión alineada a las necesidades y objetivos aplicando técnicas prospectivas en coordinación con distintas áreas.   |
| Adaptabilidad      | Identifica de manera oportuna los cambios del entorno y propone planes de acción con el fin de potenciar las fortalezas de la organización.                           | Implementa planes de acción que permiten aprovechar las fortalezas de la organización. Promueve en otros la habilidad de identificar y comprender los cambios producidos en el entorno de la organización, interno y externo. |

### TOMA DE DECISIONES

Aplica el pensamiento crítico y analítico a cuestiones cruciales en la gestión de personas y aprovecha el valor que aporta la analítica de datos para articular y respaldar una toma de decisiones más informada y basada en evidencia.

| Criterio                                       | Nivel 1  | Nivel 2   |
|--|--|---|
| Pensamiento analítico                          | Explica situaciones de mediana complejidad analizando las principales relaciones de causa-efecto de este tipo de problemas.  | Propone planes de acción de situaciones complejas utilizando diferentes métodos para la identificación y análisis de las relaciones de causa-efecto de este tipo de problemas.  |
| Conocimiento del proceso de toma de decisiones | Plantea soluciones para resolver situaciones de mediana complejidad analizando la información permitan la toma de decisiones considerando las circunstancias planteadas. | Genera opciones claras frente a situaciones complejas con un análisis adecuado de información y toma decisiones para obtener el mejor resultado desde diversos puntos de vista. |

### INNOVACIÓN Y DESARROLLO

Crea y gestiona un entorno próspero en innovación, fomentando la investigación y el cambio de los paradigmas para desarrollar la capacidad de adaptación en las personas y genera ideas de vanguardia de manera sostenible.

| Criterio                                     | Nivel 1   | Nivel 2  |
|--|---|--|
| Perseverancia en la consecución de objetivos | Selecciona los comportamientos que se requieren para alcanzar los objetivos y estrategias en innovación de la organización. | Promueve y desarrolla un comportamiento constante para alcanzar la estrategia de innovación organizacional.    |
| Desarrollo de investigación                  | Plantea adecuadamente los problemas de investigación.   | Elabora proyectos de investigación sobre sus temas de expertise.   |
| Creatividad e innovación                     | Desarrolla propuestas de solución aplicando metodologías de innovación.   | Implementa propuestas de solución innovadoras aplicando de diversas metodologías y herramientas colaborativas. |

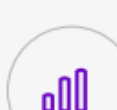


## Resultados

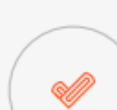
Para el proceso de medición, la EPG-UC fija una meta y una escala de medición de competencias:



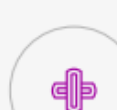
Insatisfactorio (0)



En desarrollo (1)



Suficiente (2)



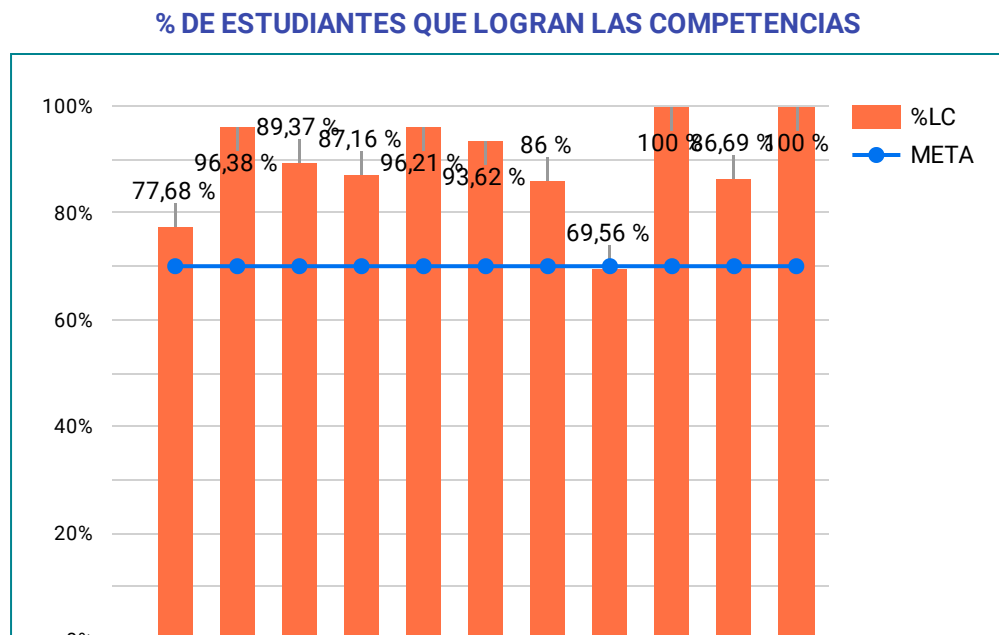
Sobresaliente (3)

**% de Estudiantes que logran la Competencia:** Aquellos que alcanzan el nivel suficiente o sobresaliente, **meta: 70%**

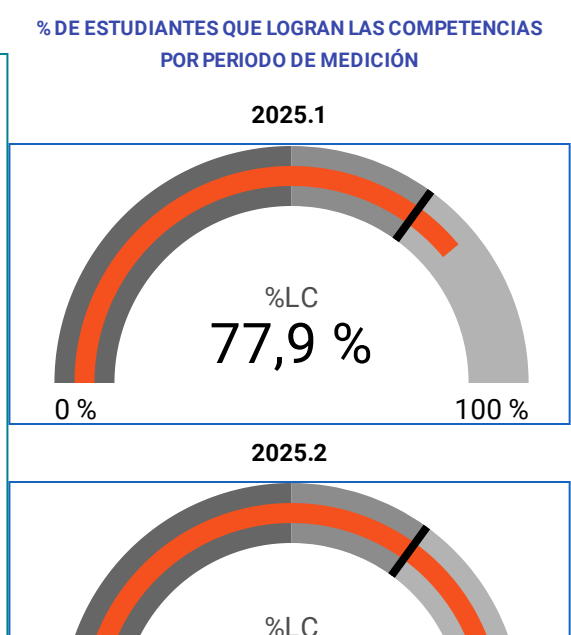
**% de Puntuación Alcanzada:** Promedio simple en donde la escala 3 representa el 100%, **meta: 70%**

## RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

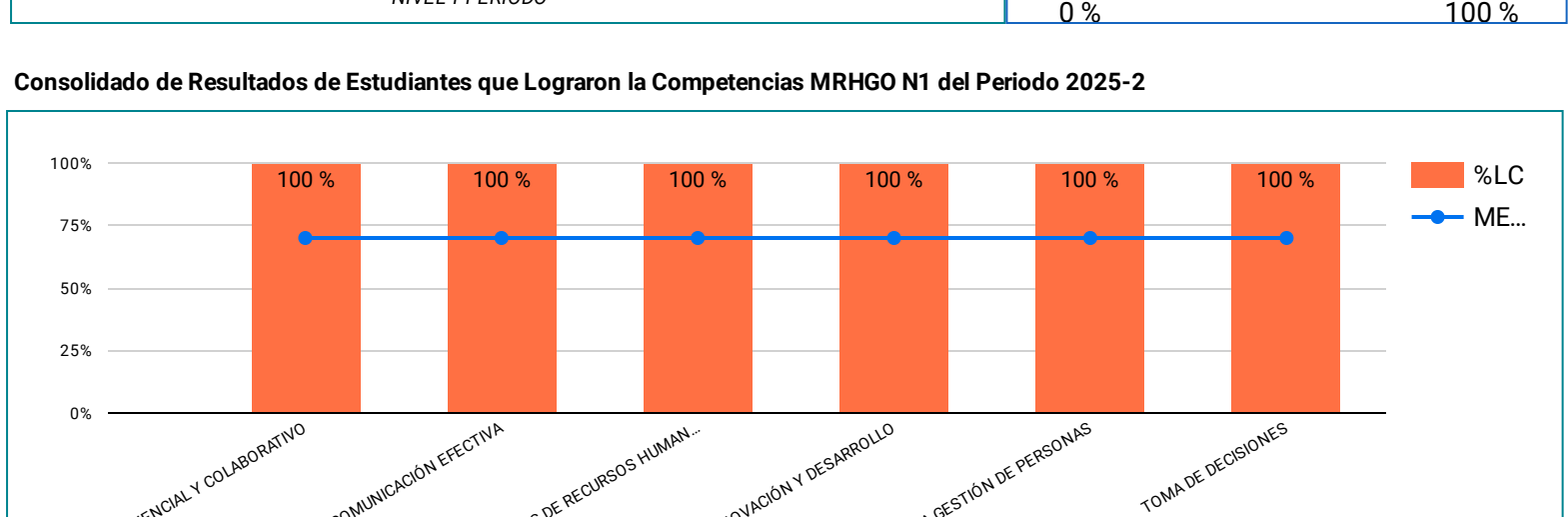
### % DE ESTUDIANTES QUE LOGRAN LAS COMPETENCIAS



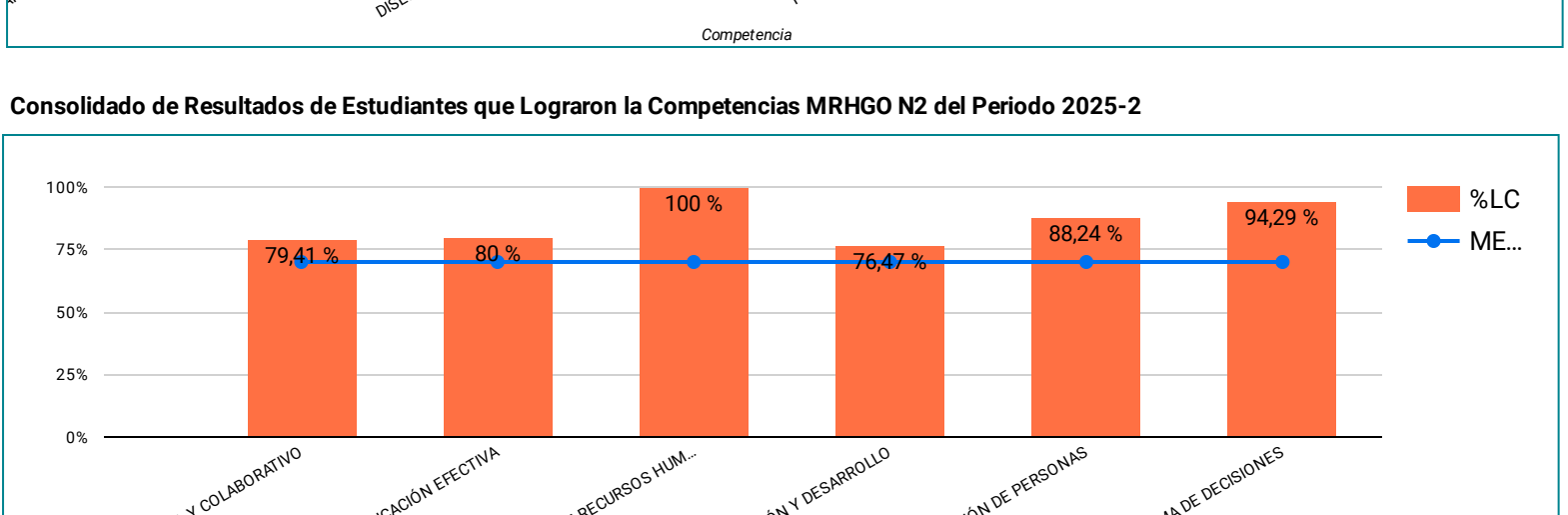
### % DE ESTUDIANTES QUE LOGRAN LAS COMPETENCIAS POR PERIODO DE MEDICIÓN



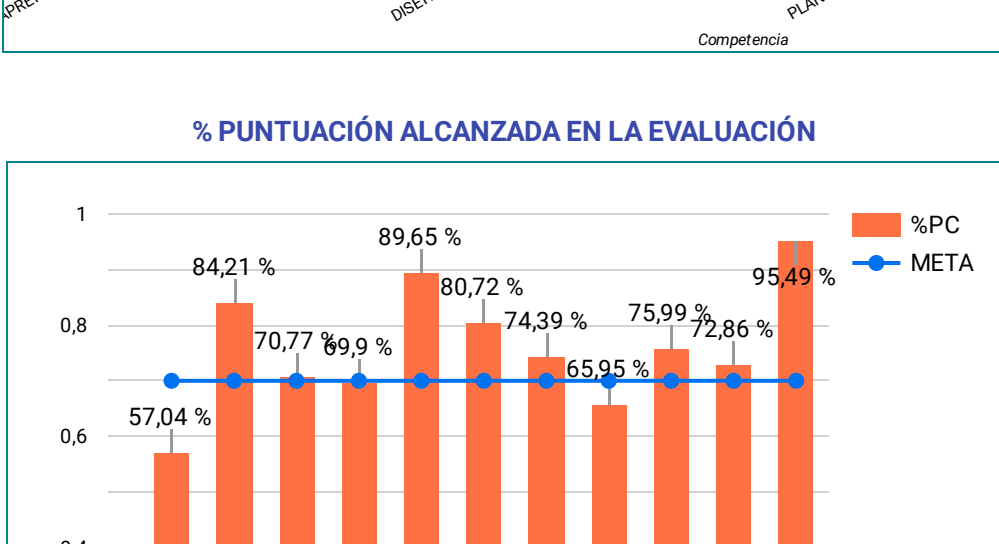
### Consolidado de Resultados de Estudiantes que Lograron la Competencias MRHGO N1 del Periodo 2025-2



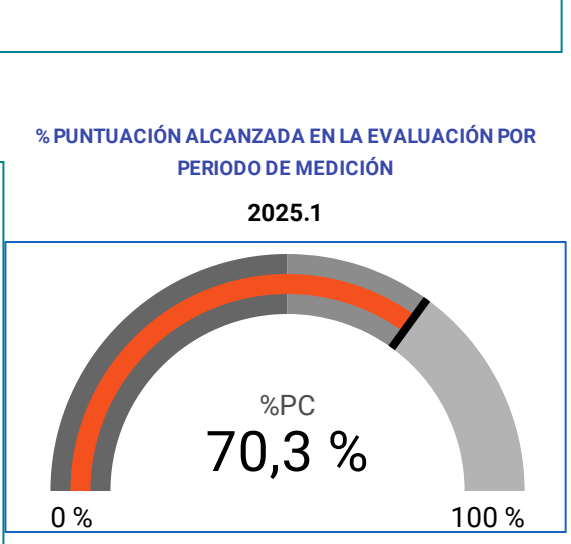
### Consolidado de Resultados de Estudiantes que Lograron la Competencias MRHGO N2 del Periodo 2025-2



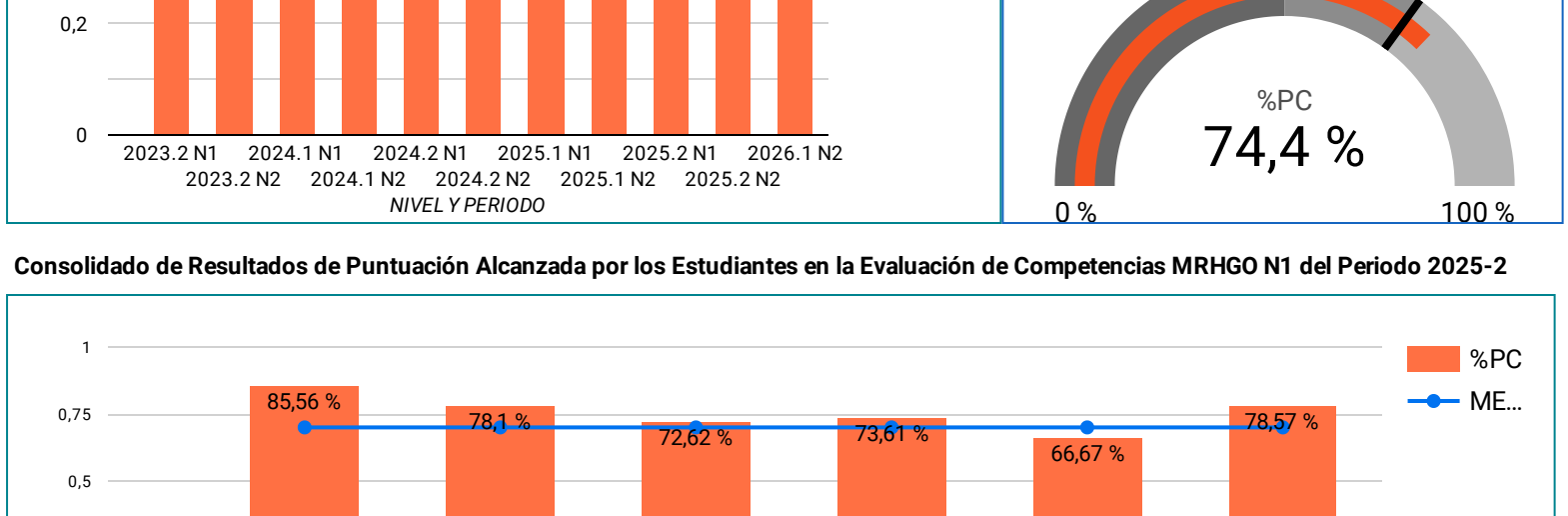
### % PUNTUACIÓN ALCANZADA EN LA EVALUACIÓN



### % PUNTUACIÓN ALCANZADA EN LA EVALUACIÓN POR PERIODO DE MEDICIÓN



### Consolidado de Resultados de Puntuación Alcanzada por los Estudiantes en la Evaluación de Competencias MRHGO N1 del Periodo 2025-2



### Consolidado de Resultados de Puntuación Alcanzada por los Estudiantes en la Evaluación de Competencias MRHGO N2 del Periodo 2025-2

