

Rúbrica Analítica para Evaluar Programa de Formación para Voluntarios Permanentes - Universidad Católica de Temuco

Rúbrica Analítica | Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | 4 niveles

Descripción

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el desarrollo de competencias de liderazgo en estudiantes voluntarios permanentes, enfocándose en la coordinación de equipos, gestión de motivación y conflictos, diseño de indicadores, y aplicación de técnicas de sistematización para la Escuela de Voluntariado UC Temuco.

Rúbrica

Rúbrica Analítica para Evaluar Programa de Formación para Voluntarios Permanentes - Universidad Católica de Temuco

Esta rúbrica está diseñada para evaluar el desarrollo de competencias de liderazgo en estudiantes voluntarios permanentes, enfocándose en la coordinación de equipos, gestión de motivación y conflictos, diseño de indicadores, y aplicación de técnicas de sistematización para la Escuela de Voluntariado UC Temuco.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
1. Coordinación efectiva del equipo voluntario	Demuestra liderazgo claro y proactivo, asignando tareas con precisión y asegurando participación activa de todos los miembros.	Coordina adecuadamente al equipo, con pocas dificultades en la asignación y seguimiento de tareas.	Coordina al equipo de forma básica, con algunos problemas en la organización o seguimiento de actividades.	No logra coordinar el equipo, provocando desorganización y baja participación.
2. Gestión de la motivación del grupo	Aplica estrategias innovadoras y efectivas para mantener alta motivación y compromiso constante de los voluntarios.	Utiliza estrategias adecuadas que mantienen la motivación en un nivel aceptable durante la mayoría del tiempo.	Muestra intentos limitados para motivar al grupo, con resultados poco consistentes.	No evidencia esfuerzos para motivar al equipo, resultando en desinterés y baja participación.

Criterios de Evaluación	Excelente	Bueno	Aceptable	Bajo
3. Manejo y resolución de conflictos internos	Identifica y resuelve conflictos de manera rápida y constructiva, promoviendo un ambiente colaborativo.	Reconoce conflictos y los aborda adecuadamente, aunque con alguna demora o dificultad.	Detecta conflictos pero con intervención limitada o poco efectiva en su resolución.	Ignora o aumenta los conflictos, afectando negativamente la dinámica del grupo.
4. Diseño de indicadores simples para evaluar acciones	Desarrolla indicadores claros, pertinentes y medibles que reflejan con precisión el éxito de las actividades.	Diseña indicadores adecuados, aunque con alguna falta de precisión o relevancia.	Presenta indicadores básicos, poco claros o con dificultad para medir resultados.	No logra diseñar indicadores o estos son irrelevantes para la evaluación.
5. Aplicación de técnicas de sistematización	Aplica técnicas de sistematización de forma rigurosa y creativa, transformando la experiencia en aprendizajes valiosos.	Utiliza técnicas de sistematización con buena organización, aunque con limitaciones en profundidad o creatividad.	Aplica técnicas de forma superficial o incompleta, con resultados poco elaborados.	No aplica técnicas de sistematización o lo hace de manera incorrecta.
6. Comunicación efectiva dentro del equipo	Se comunica clara y asertivamente, facilitando el intercambio de ideas y la resolución conjunta.	Se comunica adecuadamente, aunque en ocasiones presenta dificultades para transmitir mensajes.	Comunica información básica pero con limitaciones que afectan la comprensión del equipo.	Presenta deficiencias graves en la comunicación, generando confusión o desinformación.
7. Compromiso con el aprendizaje y la mejora continua	Demuestra alta motivación para aprender y mejora constante, integrando retroalimentación con eficacia.	Muestra interés en aprender y mejorar, aunque con alguna resistencia o lentitud en la integración de feedback.	Presenta un compromiso limitado con el aprendizaje y poca disposición para cambiar.	No evidencia interés por aprender ni mejorar su desempeño.
8. Integración de aprendizajes al conocimiento institucional	Contribuye activamente a la creación y transferencia de conocimientos institucionales mediante sistematización clara y completa.	Participa en la integración de aprendizajes, aunque con aportes parciales o poco estructurados.	Realiza aportes mínimos a la construcción del conocimiento institucional.	No contribuye ni integra aprendizajes al conocimiento institucional.