



*CAPÍTULO 3*  
**Aprendizaje Experiencial**

-  **INFORMACIÓN GENERAL**
-  **DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA**
-  **PROBLEMA, INQUIETUD O NECESIDAD DE MEJORA**
-  **OBJETIVOS Y PARTICIPANTES**
-  **DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA**
-  **PROCEDIMIENTOS Y ACCIONES REALIZADAS**
-  **LOGROS ALCANZADOS**
-  **DIFICULTADES ENFRENTADAS**
-  **CONCLUSIONES, DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES**
-  **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**



## INFORMACIÓN GENERAL

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

## TÍTULO DE LA PRÁCTICA DOCENTE

*Intervención grupal en programas que pertenecen a la Municipalidad de Puente Alto*

**AUTOR**

Patricia Sotomayor C.  
psotomayor@udd.cl

**CICLO DE LA CARRERA**

Licenciatura

**DOCENTE(S) PARTICIPANTES**

María Paz Ocampo, Teresita Serrano y  
Patricia Sotomayor

**SEDE**

Santiago

**AÑO APLICACIÓN Y DURACIÓN**

Segundo Semestre 2014

**ASIGNATURA O CURSO**

Taller de desarrollo de competencias III



## DESCRIPCIÓN DEL CURSO O TALLER

Este taller pretende lograr que los alumnos desarrollen habilidades personales que les faciliten la apropiación de herramientas necesarias para conducir grupos organizados de manera efectiva.

Se espera que los alumnos logren diseñar programas y sesiones de trabajo con grupos de modo que la conducción del mismo se realice de manera contextualizada, organizada y planificada. Lo anterior, implica la necesaria determinación de la naturaleza del grupo con el que se trabajará así como también el despliegue de destrezas apropiadas a las características particulares de los grupos dirigidos.

Corresponde a un taller del nivel licenciatura que se dicta en el octavo semestre de la carrera y ofrece la posibilidad de entrenar habilidades para dirigir grupos como de planificar sesiones de trabajo con grupos. Este es el último curso de la línea del desarrollo de la persona y espera que los alumnos utilicen conocimientos adquiridos previamente en los Talleres de Desarrollo de Competencias I y II.



## NECESIDADES DETECTADAS - PROBLEMAS A RESOLVER

El modelo educativo orientado por competencias, considera la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes como recursos disponibles que puedan ser observados en la práctica y en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además debe considerar el contexto de aplicación y la trasferibilidad en que se demostrará la competencia.

Considerando la necesidad de una formación integral frente a las demandas actuales, el objeto del desarrollo de competencias no puede considerar sólo los conocimientos adquiridos, sino que la progresión del desarrollo de competencias en los estudiantes, considerando el saber, saber hacer y ser.

Dado lo anterior, es que resulta de relevancia el poder situar a los estudiantes en contextos reales de acción profesional, donde puedan intervenir y aplicar los conocimientos considerando las necesidades del contexto e involucrándose en el quehacer profesional.



### OBJETIVOS PROPUESTOS CON LA PRÁCTICA IMPLEMENTADA

A través de esta Intervención, se espera que los estudiantes sean capaces de:

1. En relación a los conocimientos, distingan características diferenciales de los grupos con respecto a su composición (tamaño, edades, escolaridad) naturaleza y estructura. A su vez, comprendan los efectos sinérgicos de la actividad grupal en los resultados que pueden alcanzar los participantes tanto a nivel individual como grupal.
2. En relación a los procedimientos, seleccionen y apliquen técnicas y dinámicas coherentes con la planificación predeterminada, de acuerdo al tipo de grupo con el que se trabaje. Asimismo, manejen estrategias de comunicación efectiva en la ejecución de estas actividades.
3. En relaciones a las actitudes, se den cuenta de que en los grupos se generan dinámicas que bien direccionadas potencian los procesos de crecimiento individual y grupal.



### DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La intervención realizada por los estudiantes considera distintas etapas:

1. Toma de contacto con la institución (Municipalidad de Puente Alto) y detección de necesidades en los programas establecidos.
2. Diseño un programa de intervención grupal de acuerdo al formato para diseñar sesiones de trabajo que considere los distintos elementos en su formulación: Tipo de grupo, detección de necesidades, perfil de participantes, objetivos, contenidos, actividades, espacio físico, tiempo, materiales y métodos de evaluación.
3. Primera implementación de la intervención grupal diseñada con el grupo curso.
4. Retroalimentación por parte del docente, grupo de pares y autoevaluación.
5. Realización de la intervención en terreno sesión I
6. Realización de la intervención en terreno sesión II
7. Evaluación de la intervención en terreno (hétero, co y autoevaluación)
8. Elaboración informe final de programa de intervención grupal
9. Entrega del informe a la Institución como un manual de programa de intervención grupal para su replicación.

Durante todo el proceso tanto de elaboración como de intervención en terreno, los estudiantes son acompañados por el docente y ayudante del taller.



### PROCEDIMIENTOS Y ACCIONES REALIZADAS

Las acciones clave para llevar a cabo este aprendizaje experiencial, son:

1. Estudiantes forman grupos de trabajo y se entrega aleatoriamente el tipo de grupo a intervenir (apoyo, de aprendizaje y de capacitación)
2. Contacto con la institución para realizar detección de necesidades en algún programa desarrollado por la Municipalidad de Puente Alto.
3. Presentación a los estudiantes sobre los requerimientos tanto de la Municipalidad, rúbrica de evaluación y del producto final que deben entregar (informe).
4. Entrega de un primer informe escrito que contemple el diseño del programa de intervención grupal.
5. Implementación del primer diseño frente al grupo curso
6. Hétero, co y auto evaluación de acuerdo a rúbrica entregando retroalimentación al grupo.
7. Implementación en terreno de la primera sesión incorporando retroalimentación previa. Esta intervención es supervisada tanto por el docente, ayudante y una persona encargada de la institución.
8. Implementación en terreno de la segunda sesión incorporando retroalimentación previa.
9. Hétero, co y autoevaluación de las intervenciones en terreno.
10. Entrega de informe y bitácora del proceso de parte de los estudiantes y retroalimentación de éstos.
11. Presentación de lo realizado en terreno en poster frente a los estudiantes y docentes del curso.
12. Entrega a la institución de manual de intervención grupal.



### LOGROS ALCANZADOS

De acuerdo a la evaluación final del curso los estudiantes valoran el aprendizaje experiencial, ya que les permitió involucrarse en sectores vulnerables y aplicar sus conocimientos en un contexto real. Además les permitió conocerse e implicarse en su propio aprendizaje, valorando el proceso de retroalimentación en cada una de las etapas. Al respecto señalan:

- "Fue una buena modalidad. Me permitió aprender en la práctica".
- "Fueron actividades buenas para auto conocerse y aprender mucho".
- "Ayudó a saber cómo relacionarse con personas externas."
- "Nos permitió salir de la burbuja. Ver y tener contacto con la realidad... Abrirse".
- "Hubo un cambio y aprendizaje a lo largo del año"; Aprendizaje grupal y observacional. Fue muy bueno hacer la intervención con el curso antes que la real."
- "Me dio un acercamiento real a lo que es el mundo laboral y agradezco, a pesar de que fue difícil, gracias a ello que hoy me siento más capacitada para entrar a poner en práctica lo que he aprendido."



### DIFICULTADES ENFRENTADAS

En relación a las dificultades se pueden mencionar:

1. Tiempo acotados de los estudiantes para asistir a sus terrenos, ya que sólo se cuenta con un módulo y medio para el taller y los estudiantes mencionan escaso tiempo extra para destinar a esta intervención lo que dificulta la organización y disponibilidad para la implementación.
2. Desarrollar la competencia genérica de la autonomía en los estudiantes fue difícil, ya que se observa resistencia por parte de los estudiantes de involucrarse en su propio aprendizaje.
3. Grupos muy grandes dificultó el despliegue de las competencias en cada uno de los integrantes por el tiempo acotado de las sesiones.

Al respecto los estudiantes señalan:

- "En temas de coordinación fue un desafío el poder coordinar los horarios de terreno, ya que fue realizado casi al término del semestre y era algo complicado manejar las horas porque de acuerdo a la agenda de los programas de la municipalidad, los talleres no se podían llevar a cabo el día que la universidad había postulado".

- "Podrían enseñar actividades para cada tipo de grupo"; Ensayar actividades por tipo de grupo."

- "Podrían ser grupos más chicos, para que todos podamos liderar más actividades"; Grupos eran muy grandes, lideraban poco rato cada uno."



### CONCLUSIONES, DESAFÍOS, RECOMENDACIONES

Esta intervención es valorada por estudiantes y docentes, quienes consideran el taller como una instancia de aprendizaje significativo en un contexto real. El aprendizaje experiencial unido a un proceso de evaluación para el aprendizaje resulta imperativo en el contexto actual del proyecto educativo orientado por competencias.

Es importante realizar en próximas versiones un acompañamiento más directivo sobre los estudiantes, de manera de intervenir de manera oportuna, monitoreando en detalle las dificultades en terreno y disminuyendo los problemas de coordinación.

Por otra parte, sería interesante que la jefa de los programas de cada terreno también evalúe al menos una de las dos intervenciones de cada grupo, de manera de tener una evaluación más global y completa; al mismo tiempo que se le da a la persona del terreno un rol más importante, no sólo ser el contacto entre los alumnos y el terreno.

Por último, considerar en la planificación las horas utilizadas tanto por docentes, ayudantes y estudiantes permitiría considerar horas efectivas de trabajo que todos los actores conocerían de antemano.



### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Camperos, M. (2008). La evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos. <i>Educere, Meridad</i> , 12, (43).	Fernández March, A. (2010). La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la educación universitaria. <i>REDU. Revista De Docencia Universitaria</i> , 8(1), 11-34.
Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. <i>Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado</i> , 12(3), 11-16.	Villarroel, V. (2010). <i>Manual para el docente universitario</i> . La evaluación del aprendizaje en el modelo competencias. Concepción - Santiago: Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo.
Dirección de Docencia UDD. <i>Encuesta docente 2014-2</i> , UDD.	
Escuela de Psicología UDD, 2005. <i>Plan de estudios de la carrera</i> . Concepción - Santiago: Universidad del Desarrollo.	



TABLA DE ESPECIFICACIONES CONDUCCIÓN GRUPAL

OBJETIVO DE EVALUACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	PONDERACIÓN
Conducir grupos de Apoyo o Aprendizaje o Capacitación; utilizando habilidades de facilitación del aprendizaje, comunicación, secuencia lógica, asesoría y marco teórico.	Facilitación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto.</li> <li>- Expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</li> <li>- Re-direcciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo.</li> <li>- Clarifica conceptos e información.</li> <li>- Verifica la comprensión de instrucciones y contenidos.</li> </ul>	15%
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene contacto visual con los participantes.</li> <li>- Utiliza postura corporal receptiva.</li> <li>- Expresa coherencia entre lenguaje verbal y no verbal.</li> <li>- Utiliza lenguaje claro y preciso.</li> <li>- Mantiene un tono de voz audible y con inflexiones de voz.</li> </ul>	10%
	Secuencia Lógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta.</li> <li>- Proporciona una visión ordenada y global de la unidad que le corresponde conducir, presentando una introducción, desarrollo y cierre.</li> <li>- Conecta los temas ya abordados con los temas a tratar.</li> <li>- Administra el tiempo de manera que la actividad se desarrolla dentro del plazo definido.</li> </ul>	10%
	Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reafirma comportamientos efectivos de los participantes.</li> <li>- Entrega sugerencias en relación a comportamientos alternativos para mejorar el nivel de desempeño.</li> </ul>	15%
	Manejo marco teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia conocimiento del marco teórico utilizado en la sesión.</li> <li>- Respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>- Aplica conocimientos a las diversas situaciones.</li> </ul>	20%

CADA GRUPO DE ALUMNOS CONDUCE SÓLO UN TIPO DE GRUPO, CUYA PONDERACIÓN ES DE 30% EN LA TABLA DE ESPECIFICACIONES			
	Grupo de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a compartir sus experiencias.</li> <li>- Promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>- Valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de las miembros del grupo.</li> <li>- Destaca puntos en común como fuente de apoyo mutuo.</li> </ul>	30%
	Grupo de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones permitiendo diferencias y semejanzas.</li> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>-Entrega ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	30%
	Grupo de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos: práctica conversacional y orientada a la solución de problemas.</li> <li>- Promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>-Entrega ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	30%

RÚBRICA CONDUCCIÓN GRUPAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Facilitación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Verifica la comprensión de instrucciones y contenidos.</li> <li>- Clarifica conceptos e información.</li> <li>- Expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</li> <li>- Asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto.</li> <li>- Re-direcciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No verifica la comprensión de instrucciones y contenidos.</li> <li>- No clarifica conceptos e información de acuerdo al grupo.</li> <li>- No Re-direcciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo.</li> <li>- No expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</li> <li>- No asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto.</li> </ul>	<p>Ocasionalmente, verifica la comprensión de instrucciones o contenidos, al explicar un tema o dar una indicación, haciendo preguntas como: "Se entiende?", "Estamos claros?" "Hasta ahora todos hemos comprendido?".</p> <p>y A veces clarifica conceptos e información de acuerdo al grupo, dando ejemplos pertinentes a su contexto y usando palabras comunes al alcance de todos.</p> <p>y En ocasiones, redirecciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo, aunque en ocasiones deja que respuestas y opiniones de los participantes se dispersen del tema central y se pierde el foco del taller.</p> <p>Sin embargo, no expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</p> <p>No asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto.</p>	<p>Verifica la comprensión de instrucciones y contenidos, sólo cuando entrega una indicación, haciendo preguntas como: "Se entiende?", "Estamos claros?" "Hasta ahora todos hemos comprendido?".</p> <p>Y Clarifica conceptos e información de acuerdo al grupo, dando ejemplos pertinentes a su contexto y usando palabras comunes al alcance de todos.</p> <p>Y Redirecciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo, por ejemplo, orientando con comentarios que recuerdan el propósito y acentuando los puntos que tienen relación con el tema central cuando las respuestas y opiniones se dispersan.</p> <p>Y Ocasionalmente, expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</p> <p>Asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto.</p>	<p>Verifica la comprensión de instrucciones y contenidos durante todo el desarrollo de la actividad, cada vez que termina un tema o da una indicación, haciendo preguntas como: "Se entiende?", "Estamos claros?" "Hasta ahora todos hemos comprendido?".</p> <p>y Clarifica conceptos e información de acuerdo al grupo, dando ejemplos pertinentes a su contexto y usando palabras comunes al alcance de todos.</p> <p>y Redirecciona el desarrollo de la actividad hacia los objetivos del grupo, por ejemplo, orientando con comentarios que recuerdan el propósito y acentuando los puntos que tienen relación con el tema central cuando las respuestas y opiniones se dispersan.</p> <p>Y Expande la discusión realizando preguntas abiertas en relación a lo que sucede en la sesión.</p> <p>Y Asocia las necesidades detectadas con la importancia de los objetivos y contexto, por ejemplo, mostrando que lo que se pretende lograr tiene estrecha relación con lo situación y/o problemática de los participantes.</p>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene contacto visual con los participantes.</li> <li>- Utiliza postura corporal receptiva.</li> <li>- Utiliza lenguaje claro y preciso.</li> <li>- Expresa coherencia entre lenguaje verbal y no verbal.</li> <li>-Mantiene un tono de voz audible y con inflexiones de voz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No mantiene contacto visual.</li> <li>- No utiliza una postura corporal receptiva.</li> <li>- No utiliza lenguaje claro y preciso.</li> <li>- No expresa coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal.</li> <li>- No mantiene un tono de voz audible sin inflexiones de voz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene contacto visual durante toda la conducción.</li> <li>- En ocasiones utiliza una postura corporal receptiva, mostrándose relajado a veces, realizando movimientos repetitivos que distraen.</li> <li>- Utiliza lenguaje técnico con modismos no ajustado a los participantes.</li> <li>- No expresa coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal.</li> <li>- En ocasiones su tono de voz no es audible con escasas inflexiones de voz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene contacto visual durante toda la conducción</li> <li>Y -Utiliza una postura corporal receptiva, mostrándose relajado, evitando cruce de piernas y brazos.</li> <li>Y - Además, utiliza lenguaje claro y preciso, ajustado a la realidad de su audiencia, evitando palabras complejas o modismos y enfocando directo al punto que pretende expresar.</li> <li>- Sin embargo, en ocasiones no expresa coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal, mostrando algunas contradicciones entre ambos tipos de lenguaje.(gestos y lenguaje explícito)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene contacto visual durante toda la conducción</li> <li>Y -Utiliza una postura corporal receptiva, mostrándose relajado, evitando cruce de piernas y brazos.</li> <li>Y -Utiliza lenguaje claro y preciso, ajustado a la realidad de su audiencia, evitando palabras complejas o modismos y enfocando directo al punto que pretende expresar.</li> <li>Y -Expresa coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal, utilizando una entonación, ritmo, silencios, gestos corporales y desplazamientos acorde a lo que está diciendo.</li> <li>Y -Mantiene un tono de voz audible y con inflexiones de voz durante el taller</li> </ul>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Secuencia Lógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta.</li> <li>- Proporciona una visión ordenada y global de la unidad que le corresponde conducir, presentando una introducción, desarrollo y cierre.</li> <li>- Administra el tiempo de manera que la actividad se desarrolla dentro del plazo definido.</li> <li>- Conecta los temas ya abordados con los temas a tratar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se presenta.</li> <li>- No proporciona una visión ordenada y global de la unidad que le corresponde conducir.</li> <li>- No administra el tiempo de manera que la actividad se desarrolla dentro del plazo definido.</li> <li>- No conecta los temas ya abordados con los temas a tratar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta indicando su nombre.</li> <li>Y - Proporciona una visión global de la unidad que le corresponde conducir, sin un orden claro que deje ver una introducción, desarrollo y cierre.</li> <li>Y - Considera el tiempo asignado y cumple el plazo pero el ritmo es apurado o lento que perjudica el desarrollo de la actividad ya que no permite la reflexión o se desvía del foco del taller.</li> <li>- Sin embargo, no conecta los temas ya abordados con los temas a tratar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta indicando su nombre y función.</li> <li>Y - Proporciona una visión ordenada y global de la unidad que le corresponde conducir, presentando una introducción, desarrollo y cierre.</li> <li>Y - Considera el tiempo asignado, revisa el reloj, advierte cuando el plazo esta por cumplirse y mantiene un ritmo que favorece su conducción, sin embargo no explicita minutos de la actividad.</li> <li>- En ocasiones conecta los temas ya abordados con los temas a tratar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta indicando su nombre y función.</li> <li>Y - Proporciona una visión ordenada y global de la unidad que le corresponde conducir con los objetivos de ésta, presentando una introducción, desarrollo y cierre.</li> <li>E - Indica cuanto tiempo es asignado, revisa el reloj, advierte cuando el plazo esta por cumplirse y mantiene un ritmo que favorece su conducción.</li> <li>Y - Conecta los temas ya abordados con los temas a tratar, estableciendo una relación entre estos.</li> </ul>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Asesoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reafirma comportamientos efectivos de los participantes.</li> <li>- Entrega sugerencias en relación a comportamientos alternativos para mejorar el nivel de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No reafirma comportamientos efectivos de los participantes.</li> <li>- No entrega sugerencias en relación a comportamientos alternativos para mejorar el nivel de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En ocasiones, reafirma comportamientos efectivos de los participantes.</li> <li>- En ocasiones entrega sugerencias acertadas para desarrollar comportamientos alternativos que mejoran el desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reafirma comportamientos efectivos de los participantes.</li> <li>- Sin embargo, las sugerencias que entrega no son oportunas ni pertinentes a comportamientos alternativos que mejoran el nivel de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A lo largo de su conducción reafirma comportamientos efectivos de los participantes promoviendo su sustentabilidad. Y entrega sugerencias acertadas en relación a comportamientos alternativos para mejorar el nivel de desempeño.</li> </ul>
Manejo marco teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia conocimiento del marco teórico utilizado en la sesión.</li> <li>- Respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>- Aplica conocimientos a las diversas situaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No evidencia conocimiento del marco teórico utilizado en la sesión.</li> <li>- No respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>- No aplica conocimientos a las diversas situaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A lo largo de su presentación, evidencia conocimiento del marco teórico, explicando con precisión y fluidez los contenidos de la teoría elegida para explicar conceptualmente lo que lleva a cabo en su sesión.</li> <li>- Sin embargo, no respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>- No aplica conocimientos a las diversas situaciones, no vincula la teoría a las actividades, opiniones y respuestas de los participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A lo largo de su presentación, evidencia conocimiento del marco teórico, explicando con precisión y fluidez los contenidos de la teoría elegida para explicar conceptualmente lo que lleva a cabo en su sesión.</li> <li>Y -Respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>- Sin embargo, no aplica conocimientos a las diversas situaciones, no vincula la teoría a las actividades, opiniones y respuestas de los participantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A lo largo de su presentación, evidencia conocimiento del marco teórico, explicando con precisión y fluidez los contenidos de la teoría elegida para explicar conceptualmente lo que lleva a cabo en su sesión.</li> <li>Y -Respalda sus comentarios citando a autores o modelos teóricos.</li> <li>Y -Aplica conocimientos a las diversas situaciones, vinculando la teoría a las actividades, opiniones y respuestas de los participantes.</li> </ul>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Grupo de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a compartir sus experiencias.</li> <li>- Promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>- Valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de los miembros del grupo.</li> <li>- Destaca puntos en común como fuente de apoyo mutuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No invita a los participantes a compartir sus experiencias.</li> <li>- No promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>- No valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de los miembros del grupo.</li> <li>- No destaca puntos en común como fuente de apoyo mutuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo al comienzo invita a los participantes a compartir sus experiencias, aunque durante el resto de la conducción no los incentiva a involucrarse.</li> <li>- Promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>- Sin embargo, no valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de los miembros del grupo.</li> <li>- No destaca puntos en común, dejando pasar comentarios claves que fomentan el apoyo mutuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A lo largo de su conducción, invita a los participantes a compartir sus experiencias.</li> <li>Y -Promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>Y -Valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de los miembros del grupo, aunque es de manera exagerada generando dudas sobre la veracidad del comentario.</li> <li>- Sin embargo, no destaca puntos en común, dejando pasar comentarios claves que fomentan el apoyo mutuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A lo largo de su conducción, invita e incentiva a los participantes a compartir sus experiencias.</li> <li>Y -Promueve la interacción, comprensión y aceptación entre los participantes del grupo.</li> <li>Y -Valida con comentarios empáticos la participación y los relatos de los miembros del grupo, de manera equilibrada sin exagerar.</li> <li>Y -Destaca puntos en común como fuente de apoyo.</li> </ul>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Grupo de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones permitiendo diferencias y semejanzas.</li> <li>- Promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Entrega ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones permitiendo diferencias y semejanzas.</li> <li>- No promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>- No estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Escasamente hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo al comienzo invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones, aunque durante el resto de la presentación no los incentiva a involucrarse.</li> <li>Y -Promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes sólo en una oportunidad.</li> <li>- otorgando tiempo para opinar, aunque no modera adecuadamente las conversaciones que se dan en la audiencia.</li> <li>- Sin embargo, no estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Hace uso de ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados aunque no los conecta con las necesidades del grupo y son poco realista a éstas necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones permitiendo diferencias y semejanzas en ocasiones, por ejemplo: recalcando que no hay respuestas buenas o malas y que el respeto por los planteamientos de los demás es valorado.</li> <li>Y -Promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes sólo en algunos momentos.</li> <li>- otorgando tiempo y condiciones para opinar y moderando eficazmente las conversaciones que se puedan dar en la audiencia.</li> <li>- En ocasiones estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invita a los participantes a expresar y escuchar sus diversas opiniones permitiendo diferencias y semejanzas durante todo el taller, por ejemplo: recalcando que no hay respuestas buenas o malas y que el respeto por los planteamientos de los demás es valorado.</li> <li>Y -Constantemente promueve el intercambio de información entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>- otorgando tiempo y condiciones para opinar y moderando eficazmente las conversaciones que se puedan dar en la audiencia.</li> <li>Y -Estimula el desarrollo de las habilidades propuestas en los objetivos del programa, al entregar conocimientos y fomentar que los participantes vivencien actividades coherentes a la habilidad a desarrollar.</li> <li>Y -Hace uso de ejemplos concretos y realistas para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>

DIMENSIÓN	INDICADORES	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	MUY BUENO
Grupo de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- Utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos: práctica conversacional y orientada a la solución de problemas.</li> <li>- Promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>-Entrega ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa.</li> <li>- No utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos: práctica conversacional y orientada a la solución de problemas.</li> <li>- No promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>-Escasamente hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> <li>- Escasamente hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa, al entregar conocimientos y tips que acortan la brecha que existe entre la actual competencia y la requerida para desenvolverse de manera óptima.</li> <li>- Sin embargo, no utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos, sino que su conducción parece una exposición de conceptos teóricos.</li> <li>- No promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes.</li> <li>- Hace uso de ejemplos concretos que se relacionan con los temas abordados aunque no los conecta con las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa, al entregar conocimientos, tips y realizar actividades que desarrollan herramientas que acortan la brecha que existe entre la actual competencia y la requerida para desenvolverse de manera óptima.</li> <li>Y -Utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos: práctica, conversacional y orientada a la solución de problemas.</li> <li>Y -Promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes, otorgando tiempo para opinar</li> <li>- Sin embargo no modera adecuadamente las conversaciones que se dan en la audiencia.</li> <li>- Hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimula el desarrollo de las habilidades profesionales propuestas en los objetivos del programa, al entregar conocimientos, tips y realizar actividades que desarrollan herramientas que acortan la brecha que existe entre la actual competencia y la requerida para desenvolverse de manera óptima.</li> <li>Y -Utiliza una metodología de enseñanza orientada a adultos: práctica, conversacional y orientada a la solución de problemas.</li> <li>Y -Promueve el intercambio de alternativas a los problemas y tareas de la vida laboral, entre participantes y entre facilitador y participantes, otorgando tiempo y condiciones para opinar y moderando eficazmente las conversaciones que se puedan dar en la audiencia.</li> <li>- Hace uso de ejemplos concretos para relacionar temas abordados y las necesidades del grupo.</li> </ul>



**BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES EN PSICOLOGÍA**

Volumen 1  
Innovación, Evaluación Auténtica y Aprendizaje Experiencial  
2015

Facultad de Psicología  
**Universidad del Desarrollo**