



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: JOSÉ LUIS CEVALLOS NAVARRETE, con C.I. 171639831-6, autor del trabajo de graduación intitulado: "DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO PARA DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DARIO FIGUEROA LARCO , previo a la obtención del título profesional de PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL, en la Facultad de Psicología.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, mayo 2015


JOSÉ LUIS CEVALLOS NAVARRETE

C.I. 171639831-6

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL**

**DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO PARA
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DARIO FIGUEROA LARCO**

AUTOR: JOSÉ LUIS CEVALLOS NAVARRETE

DIRECTOR: MTR. PABLO HERNÁNDEZ

QUITO, 2015

Contenido

CAPÍTULO 1 – MARCO INTRODUCTORIO	6
1.1. Tema:	6
1.2. Datos de la institución:.....	6
1.3. Planteamiento del problema.....	11
1.4. Antecedentes	14
1.5. Justificación del proyecto.....	15
1.6. Objetivos:	16
Objetivo General.....	16
2.1. LIDERAZGO.....	17
2.1.1. Antecedentes del liderazgo	17
2.1.2. Definición de liderazgo	19
2.2 Estilos de liderazgo	21
2.2.1. Clasificaciones clásicas.....	21
2.2.2. Estilo autoritario o autocrático:.....	21
2.2.3. Estilo burocrático:.....	22
2.2.4. Estilo democrático o participativo:	22
2.3. El modelo de las ocho grandes competencias	23
2.4. Funciones del Liderazgo	28
2.5. El liderazgo como competencia	29
2.6. Liderazgo en la docencia.....	31
2.6.1 Perfil del docente	31
2.6.2. Tipos de liderazgo educativo	31
2.6.3. Importancia del liderazgo en la docencia.....	32
CAPÍTULO 3 – MARCO METOLÓGICO: FASE DIAGNÓSTICA.....	33
3.1. Metodología	33
3.2. Instrumentos.....	36
3.3. Resultados	37
CAPÍTULO 4 – PRODUCTO O PROYECTO	44
4.1. Objetivo del proyecto:.....	44
4.2. Actividades:	44
4.3. Hipótesis o supuestos:.....	47

4.4. Precondiciones:	48
4.5. Indicadores:	49
4.6. Fuentes de verificación:	49
4.7. Sostenibilidad.....	49
4.8 Medios e Insumos	50
4.9. Presupuesto	53
4.10. Matriz de marco lógico	57
4.11. Monitoreo.....	64
4.12 Evaluación:	70
4.13 Destinatarios:	73
4.14 Cronograma:	73
4.15. Conclusiones	77
4.16. Recomendaciones	77
4.17. Bibliografía	78
4.18. Anexos	79
INFORME DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	163
PLAN DE MEJORA:.....	171
MONITOREO:	175

Índice de tablas

Tabla 2.1 Modelo de las ocho grandes competencias.....	24
Tabla 3.1 modelo de las ocho grandes competencias adaptadas para docentes.....	33
Tabla 3.2. Jerarquización de problemas de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.....	43
Tabla 4.1 actividades a desarrollarse para el proyecto.....	46
Tabla 4.2 medios en insumos usados en cada técnica.....	52
Tabla 4.3 presupuesto para la realización del proyecto de consultoría.....	56
Tabla 4.4 presupuesto resumido.....	58
Tabla 4.4 Matriz de marco lógico.....	59

Tabla 4.5 actividades a monitorearse en el proyecto.....	67
Tabla 4.6 actividades con las que se evaluara el desarrollo del proyecto.....	72
Tabla 4.7. Cronograma para la realización del proyecto de consultoría.....	76

Índice de gráficos

Figura 1.1 Organigrama de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.....	11
Figura 3.1 puntajes generales.....	38
Figura 3.2. Descripción de los resultados de la competencia liderazgo y decisión.....	39
Figura 3.3 descripción de los resultados de la competencia Trabajar con personas.....	39
Figura 3.4 descripción de los resultados de la competencia interacción y presentación.....	40
Figura 3.5 descripción de los resultados de la competencia Análisis e interpretación.....	40
Figura. 3.6 descripción de los resultados de la competencia creación y conceptualización.....	41
Tabla 3.7 descripción de los resultados de la competencia organización y ejecución.....	41
Figura 3.8 descripción de los resultados de la competencia adaptación y afrontamiento.....	42
Figura 3.9 descripción de los resultados de la competencia emprendimiento y desempeño.....	42

Índice de Anexos

Anexo 1 Encuesta de apreciación de competencias para docentes de la unidad educativa Darío Figueroa Larco.....	81
Anexo 2. Resultados individuales de las competencias de los docentes.....	83
Anexo 3. Modelos de intervención detallados para el desarrollo de las ocho grandes competencias.....	95
Anexo 4. Informe del extracto de la autoevaluación institucional de la UEDFL.....	165
Anexo 5. Encuesta realizada a los estudiantes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.....	176

DEDICATORIA

A mi fiel amiga, mi madre que con sus consejos guía mi camino y me hace una persona de bien, a mi padre por apoyarme incondicionalmente y darme sabiduría y confianza en mí mismo, a mis hermanos cuyo ejemplo me inspira a seguir adelante, y a mi persona favorita mi abuela que con su velita encendida desde el cielo bendicen mis pasos y ha sido la causante de muchas de mis alegrías

AGRADECIMIENTO

Deseo dejar constancia de mis más sinceros agradecimientos a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en especial a la Facultad de Psicología por la apertura y acogida en sus aulas.

Mi reconocimiento a los docentes de la Facultad de Psicología que durante los años de estudio me alimentaron con su conocimientos y expreso un sincero agradecimiento a mi querido Director de Tesis, el Mns. Pablo Hernandez por su apoyo pedagógico en todo el proceso de elaboración de la tesis y sus ánimos para culminarla.

No me puedo olvidar agradecer a todas aquellas personas que directa e indirectamente apoyaron e hicieron posible la realización de este trabajo de investigación y haciéndose parte de esta historia que comienza desde ahora..

CAPÍTULO 1 – MARCO INTRODUCTORIO

1.1.Tema:

Diagnóstico y desarrollo de la competencia de liderazgo para docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

1.2.Datos de la institución:

Nombre.-Unidad Educativa Darío Figueroa Larco

Actividad.- Con casi 40 años de vida, la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco ha creado una gran reputación en el cantón Rumiñahui. es así que en el año 2013 el municipio del cantón Rumiñahui resalto la gran trayectoria que ha tenido esta institución, tomándola como ejemplo de desarrollo en el valle de los chillos.

Según el Plan Institucional Darío Figueroa (2013), la EGB de la UEDFL se compromete a desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes desde los cinco años de edad en adelante para que puedan participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar con los estudios de bachillerato.

La educación general básica en el Plan Institucional Darío Figueroa (2013), está compuesta por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior y se introducen las disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural.

El principal objetivo es brindar a los estudiantes una formación general y una preparación interdisciplinaria que sirvan de guía para la preparación y elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Desarrollar en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, que los prepare para el trabajo, el emprendimiento y principalmente prepararlos para el ingreso a una educación superior.

En el Plan Institucional Darío Figueroa (2013), se menciona que “Nuestros estudiantes del BGU, cursarán un tronco común de asignaturas generales las mismas que se deberán respetar, sin descartar asignaturas científico humanísticas que les encamine a un futuro más competente y prometedor”

Ubicación.- Sangolquí Luis Cordero 1368

Características.- En el Plan Institucional Darío Figueroa, (2013) explica como el colegio Darío Figueroa Larco es un lugar aprobado por el Ministerio de Educación para impartir clases que como resultado final será la obtención del título de bachiller, en todo el plantel hay un total de 27 docentes, los mismos que tienen una carga horaria de 5 horas diarias de clases, dando un total de 25 horas semanales que están frente a los estudiantes, liderando el curso durante toda la hora clase.

En la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco existen siete grandes áreas en las cuales trabajan los docentes. Entre las cuales está el área de Matemáticas con cuatro integrantes, Ciencias Sociales con tres integrantes, Ciencias Naturales con cinco integrantes, lenguaje y literatura con tres integrantes, idiomas con cuatro integrantes, educación artística con cuatro integrantes y el Dafi Kids con cuatro integrantes.

A parte las horas que tienen clases, los docentes que son jefes de área y tutores de los diferentes cursos, obligadamente también deben dirigir y liderar las reuniones con padres de familia una vez al mes.

“El Dr. Milton Ubidia con el propósito de contribuir al mejoramiento y la superación de los niños, niñas y jóvenes del Cantón Rumiñahui mediante la educación, organiza un nuevo proyecto denominado Unidad Educativa “Darío Figueroa Larco”. Plan Institucional Darío

Figueroa, (2013)

El 9 de octubre de 1975, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha autoriza la creación de la institución según el Acuerdo Ministerial No. 09 TSP.

Reseña documentada de la creación de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco

El Dr. Milton Ubidia con el propósito de contribuir al mejoramiento y la superación de los niños, niñas y jóvenes del Cantón Rumiñahui mediante la educación, organiza un nuevo proyecto denominado Unidad Educativa “Darío Figueroa Larco”. El 9 de octubre de 1975, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha autoriza la creación de la institución según el Acuerdo Ministerial No. 09 TSP.

La Unidad Educativa nació con la siguiente oferta: Jardín de Infantes hasta Sexto Grado; en un principio funcionó en el horario vespertino. El 21 de agosto de 1986, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha autoriza el funcionamiento del Ciclo Diversificado del Bachillerato en Ciencias, especializaciones Físico-Matemáticas y Químico-Biológicas en horario vespertino, partir del año lectivo 1986-1987, según Resolución Ministerial No. 378. El 23 de septiembre de 1988, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha autoriza la incorporación del Bachillerato en Ciencias, especialización Sociales en horario vespertino, a partir del año lectivo 1988-1989, según Resolución Ministerial No. 88.

El 9 de junio de 1999, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha reconoce que la institución es una unidad educativa integrada con los niveles educativos Pre-Primario, Primario y Medio, según Resolución Ministerial No. 446. El 11 de septiembre de 2001, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha autoriza la reforma del Bachillerato en Ciencias, especialización Informática, en Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización Informática, a partir del año lectivo 2000-2001 en jornada matutina, según Resolución Ministerial No. 1104

Misión:

La Unidad Educativa Darío Figuroa Larco tiene su misión de trabajar en beneficio de la niñez y juventud para ofrecerles una educación exhaustiva, en busca de innovaciones y cambios para aplicarlos en la formación de futuros líderes comunitarios, preparándolos académicamente, con recursos tecnológicos, en un contexto de valores y emprendimientos competitivos al servicio de la sociedad. ” Plan Institucional Darío Figuroa, (2013)”

Visión:

La Unidad Educativa Darío Figuroa Larco será la institución de mayor reconocimiento en los niveles de educación alcanzando una formación integral, moral, ética, con procesos pedagógicos adecuados destinados al emprendimiento de talentos humanos, optimizando el servicio a la sociedad y mejorando la calidad de vida. ” Plan Institucional Darío Figuroa, (2013)”

Ideario:

La Unidad Educativa Darío Figuroa Larco durante su larga trayectoria ha trabajado mancomunadamente con los padres de familia, profesores, alumnos y la comunidad de su entorno para poder cumplir con sus objetivos expuestos en la misión y visión.

Actualmente en vanguardia de los avances tecnológicos la institución se ha preocupado por ir de la mano con la tecnología, razón por la cual adquirió las pantallas virtuales las mismas que son manejadas por cada una de las áreas utilizándolas según horario de manera regular.

Cada uno de los miembros de esta institución tiene un objetivo principal que es el de cumplir con la formación de la niñez y la juventud de este cantón. La principal preocupación de la UEDFL es encaminar a realizar un cambio hacia la calidad de la

educación, razón por la cual sus actividades se encuentran encaminadas hacia ese objetivo.

El principal fundamento de la UEDFL se basa en lo establecido por las disposiciones ministeriales tal es el caso de seguir las normas y reglas establecidas por la LOEI, el Plan Decenal de Educación y algo primordial que es la armonía, de todos los estamentos tal es el caso del hogar, la institución, la naturaleza para lograr el ansiado buen vivir que nuestros jóvenes deben ejercerlo a lo largo de su vida.

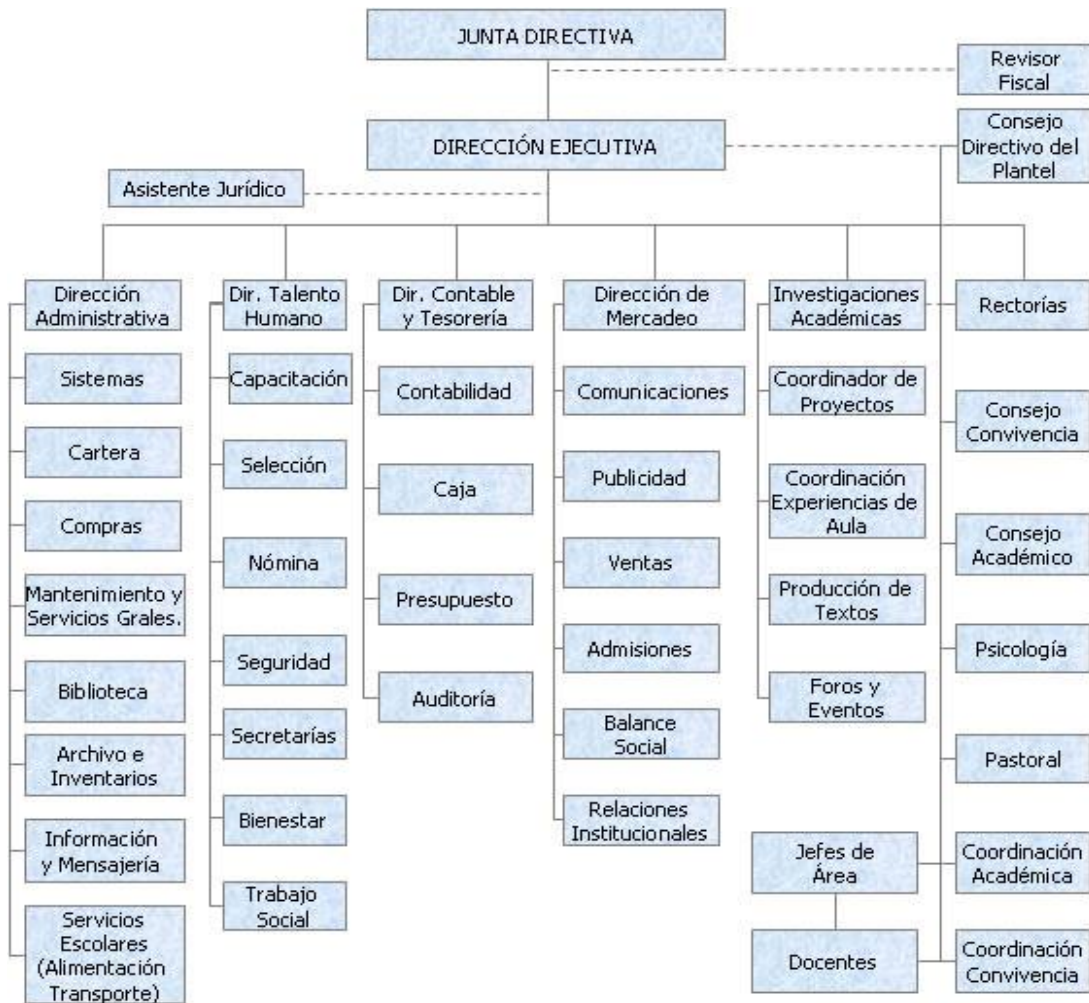
Entre los fundamentos que se toma en cuenta son las últimas disposiciones dadas por el Ministerio de Educación y acatando a sus normativas tenemos la creación del Bachillerato General Unificado cuyo propósito es de brindar a las personas una formación general acorde a la edad y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida para integrarse a la sociedad como seres humanos como responsables críticos y solidarios, desarrollando en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, preparándoles para el trabajo el emprendimiento, y para el acceso a una educación superior.

Este objetivo nos exige proporcionar aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudio de asignaturas generales llamado Bachillerato General Unificado donde su malla curricular tendrá un tronco común.

Organigrama

A continuación en la figura 1.1 se muestra la estructura de cargos con los que se trabaja en la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco, donde se puede observar que los cargos administrativos tienen una estructura de poder horizontal salvo por la junta directiva y la dirección ejecutiva, mientras que la parte académica se trabaja con una estructura de poder vertical empezando desde rectorado hasta los docentes.

Figura 1.1 Organigrama de la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco



Plan Institucional Darío Figuroa, (2013)

1.3.Planteamiento del problema

Hay que identificar los problemas reales de un sector, grupo o institución, de modo que se pueda establecer la situación real actual; y se debe determinar la naturaleza de las demandas institucionales.

El problema central según la última autoevaluación institucional 2014-2015 hecha en la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco, (Anexo 3) es el bajo nivel de liderazgo en los docentes, este

problema afecta directamente al desempeño de su labor en clase, disminuyendo de esta manera notablemente la competencia de la organización en comparación a otros colegios.

Entre las causas principales de este problema se han encontrado con la tabulación de la autoevaluación institucional 2014-2015 son

:

- Fallos en la selección de personal con un bajo nivel de competencia en liderazgo.
- Baja autoestima por parte del docente
- Bajo interés de la UEDFL en la capacitación del personal
- Desmotivación laboral

Todas esas causas dan como resultado una consecuencia dentro de la UEDFL como:

- Alto nivel de rotación laboral
- Bajo nivel de interés en los alumnos por la materia
- Bajo nivel de competencia en la organización
- Mal desempeño laboral

María García N (2001), dice que la selección de personal como un compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda, adecuación e integración del candidato más calificado para cubrir un puesto dentro de la organización. En la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco no se realiza una correcta selección de persona, desde el reclutamiento esta organización no posee una fuerte base de datos para respaldarse en el caso de ausentismo laboral.

La selección de personal se realiza de una manera muy básica siguiendo simples rutinas como son la recepción de carpetas, llamar al candidato para una primera entrevista y según la impresión que del postulante al puesto en la primera entrevista se toma decisión de contratarlo o no definitivamente. Esto viene a ser un gran problema ya que como dice la licenciada Paola Rivas el seleccionar una persona no adecuada al puesto o que el postulante no esté satisfecho con la empresa impacta directamente con ausentismos, tiempo ocioso, y en muchos casos con la pérdida del empleado, creando de nuevo costos del reclutamiento y selección del empleado.

Tener un empleado con un bajo índice de productividad, genera gastos a la empresa y crea un mal clima laboral ya que al momento de ser una mala influencia para el resto de compañeros, este empleado contagia su baja productividad al resto del personal, formando una apatía grupal y poco interés por la producción de la empresa.

Blake (1997) dice que "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. En el caso de una Unidad Educativa, donde la necesidad que hay que satisfacer es la educación, una correcta capacitación y actualización de conocimientos para los empleados, se vuelve indispensable para mejorar la productividad de los mismos. Como dice Drucker (1993) El recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y seguirá siendo el conocimiento. Por eso desde este punto de vista la capacitación del personal en la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco se debe convertir en la principal prioridad de las autoridades y su el descuido de este tema para las mismas viene a ser el primer reto que hay que superar para tener un mayor nivel de competencia en la organización.

Otro de los grandes problemas de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco es la baja motivación que tienen los empleados para trabajar en esta organización. En una entrevista realizada a los directores de la UEDFL, manifestaron el bajo nivel de motivación laboral que tienen sus empleados. Y lo explicaron diciendo que el personal desmotivado de su empresa, emite varias señales como la reincidencia en la impuntualidad, mala actitud ante los padres de familia, poca actitud colaboradora etc. Este tipo de señales avisan sobre el malestar que se tiene dentro de la organización. Básicamente los empleados que emiten este tipo de señales, son aquellos que se sienten poco valorados, a menudo por una clara falta de reconocimiento. Realizan su trabajo, visiblemente, pero ya no es lo mismo.

En la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco la falta de motivación es una señal que crece en intensidad, esta termina por causar bastantes problemas a corto y medio plazo, y como el Gerente de la UEDFL supo manifestar este problema inicia por un bajo índice de productividad afectando directamente a la organización, ya sea saboteándola o actuando mal en el trabajo a

propósito. La Unidad Educativa Darío Figuroa Larco necesita personal que se desempeñe en la empresa de una forma muy competente, y para que funcionen así los empleados necesitan estar motivados. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

El desempeño laboral del personal de la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco, según la última autoevaluación institucional 2014-2015 no se encuentra en un nivel muy alto, por lo que afecta directamente a la productividad de la empresa que en el caso de esta organización es la educación. En esta organización el desempeño laboral se evalúa durante las revisiones mensuales de rendimiento, mediante las cuales los directivos de la UEDFL tienen en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Cuyos resultados reflejan un problema en el desempeño de los empleados en especial en la parte de liderazgo docente. Se ha podido visualizar que el clima en una organización determina cual va a ser el comportamiento de los trabajadores en una organización, el mismo que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

1.4. Antecedentes

Riviera (2008) en su disertación de tesis, manifiesta la importancia del liderazgo docente, además escribe que el principal objetivo del liderazgo docente es que este debe ser útil a sus seguidores. Teniendo en cuenta, que el estilo directivo de liderazgo es uno de los mejores estilos de liderazgo para la docencia.

En el caso del diagnóstico de liderazgo Coronel (2000) en su tesis de grado, demuestra que es muy factible un diagnóstico certero sobre el liderazgo del personal, diseñando una encuesta que se base en los diferentes estilos de liderazgo que se base en una técnica de muestreo de juicio.

En la investigación preliminar que se realizó en la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco, demostró que no se realiza ningún tipo de diagnóstico y desarrollo de la competencia de liderazgo en la institución, ya que al confiar en una correcta selección de personal, los directivos piensan que los docentes no necesitan más desarrollo y capacitación de la que ya tiene al

momento de cumplir los requisitos de selección, tanto en perfil duro como blando.

Actualmente el sistema de capacitación de personal en la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco es planteado solamente como refuerzo a los conocimientos legales que imparte el Ministerio de Educación.

El departamento de recursos humanos solo diseña un plan mensual de capacitación sobre reformas curriculares, legales e innovación tecnológica necesaria para impartir mejor la clase, sin tomar en cuenta necesidades más sensibles como el desarrollo del personal en sus competencias de liderazgo.

1.5. Justificación del proyecto

Uno de los principales problemas de la educación en los colegios es la falta de liderazgo en un profesor, lo que afecta directamente en la pérdida completa de autoridad en sus actividades, aunque esto puede ocurrir por múltiples factores: desde la influencia del medio social en los estudiantes, hasta déficits en la formación de los docentes. Gary (1994) dice que la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo, por lo que tomando en cuenta la definición de Gary una correcta capacitación a los docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco en la competencia de liderazgo, haría crecer el desempeño de los mismos generando un valor agregado a la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

Se torna necesario realizar esta investigación por cuanto el nivel de liderazgo de un docente influye directamente en el estudiante que se lo está ejerciendo, de tal manera que un correcto nivel de liderazgo afectaría positivamente la calidad de trabajo, contribuyendo a lograr los objetivos, metas educativas y por tanto una buena labor del docente.

El estudio de este tema es importante ya que el liderazgo en docentes es una de las principales competencias que se usa al momento de impartir una clase frente a un grupo de estudiantes.

El abordaje del presente tema investigativo es plenamente factible por estas razones: existe abundante bibliografía sobre desarrollo de liderazgo, tanto en metodología como en procedimiento para hacerlo, además la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco tiene plena apertura con este proyecto.

Llevar a cabo esta investigación resultaría muy útil, ya que aportaría al desarrollo institucional de la organización, puesto que al momento de realizar el diagnóstico para saber en qué estado se encuentra el nivel de competencia del liderazgo de los docentes, automáticamente se detectarían las fortalezas y debilidades que tiene la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco siendo esto un aporte muy útil para la institución ya que la investigación se convierte en una base sólida donde se puede partir para el desarrollo de la organización. Otro aspecto muy importante en el cual aportaría esta investigación, es la capacitación de la competencia de liderazgo para profesores de La Unidad Educativa Darío Figueroa Larco. Una vez planteado ya el diagnóstico se puede saber cómo y por dónde empezar la capacitación docente, de esta manera aplicando un buen programa de capacitación se enriquecería bastante la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco con los docentes que formen parte del programa de capacitación.

1.6.Objetivos:

Objetivo General

Crear un plan de capacitación de liderazgo para docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

Objetivos Específicos

Diagnosticar necesidades del plantel y el nivel de competencia de liderazgo que tienen los docentes en el aula

Determinar una metodología para crear el plan de capacitación de liderazgo docente

Investigar los antecedentes de la realidad de la UEDFL en lo que se refiere a autoevaluaciones para saber el nivel en el que se comienza a trabajar.

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. LIDERAZGO

2.1.1. Antecedentes del liderazgo

Martha Alles (2012) dice que el liderazgo como competencia se ha estudiado desde hace mucho tiempo, es así que en principio se intentaba descubrir, qué es lo que hace que una persona en el aspecto de liderazgo sea diferente a los demás; y qué lo que le permitía liderar un grupo alcanzando sus objetivos.

La historia del liderazgo empieza desde Confucio en los años 500 AC quien recorrió gran parte de la China para persuadir a los señores feudales sobre cómo liderar sus reinos de manera eficaz. Desde este punto de vista Confucio puede ser visto como la primera persona que intento fomentar el liderazgo como competencia de manera técnica.

A principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la idea de lo que se puede llamar la "Teoría del Gran Hombre", la cual fue escrita por Carlyle (2001) que simplemente significaba estudiar a esas personas sobresalientes que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente.

A lo largo de la historia de la humanidad, se ha podido observar varios personajes que han logrado mover masas de personas, todos ellos cumplen ciertos rasgos de personalidad, cualidades y conductas como la bondad, la paciencia, altruismo, confianza, saber escuchar, inspiran la superación en los demás, visión a largo plazo, desarrollan personas, así vemos algunos ejemplos como Buda en Nepal, Mahoma en Arabia Saudita, Zoroastro en Irán, Jesús en Israel, Haile

Selassie en Etiopia, Martin Luther King en Estados Unidos, Mahatma Gandhi en la India. Estos personajes entre muchos otros dan pautas para identificar los elementos conductuales de un líder.

Hoy en día sabemos que, tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden, aunque, todavía hay personas que consideran que existen características específicas del líder. Stodgill (1982) concluyó que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica. Este mismo autor dirigió una investigación en 1948, y ampliada y revisada 25 años más tarde, demuestra que no existe un grupo de características que definan universalmente el liderazgo.

Desde este punto de vista podemos ver que los ejemplos de liderazgo más relevantes dentro de la historia, han aparecido mayormente en situaciones críticas para la misma. El líder es abordado y bombardeado por las personas con preocupaciones e inquietudes que no logran resolver, es aquí cuando se diferencia claramente un nivel de liderazgo bajo a un nivel de liderazgo alto, capaz de dar solución a los problemas, y aun más que eso sacar adelante a la organización o pueblo que lo necesite.

Por tanto, para Hughes, Ginnett y Curphy (2007) cuando hablamos de liderazgo nos referimos a un “fenómeno complejo que involucra a un líder y a los seguidores y la situación”. Tomando en cuenta este argumento, formar un líder se vuelve la unión de varios elementos o competencias en una persona. En gran medida al sintetizar todos los elementos de un líder se pueden desprender dos grandes dimensiones: Cuando el líder se enfoca a la tarea, según Rensis Likert (1946), citado en el artículo “Enfoque sobre el liderazgo” Luis Manuel Carapaica, esto quiere decir cuando ve a sus colaboradores como elementos para alcanzar sus objetivos, dejando de lado la visión que tiene de ellos como seres humanos. Eliminando radicalmente así una visión holística del ser. Otra dimensión, según el mismo autor, es cuando el líder se centra en el trabajador como tal, considerándolo como un ser integral, el cual posee emociones, ideas, aspiraciones y potencial.

Hersey y Blanchard (1982) “dieron un fuerte impulso para comprender la naturaleza del liderazgo. “El concepto de contingencia es tratada por el modelo de liderazgo situacional de estos investigadores, que afirman que el estilo directivo más efectivo está de acuerdo con la disponibilidad de los seguidores”.

Estos autores definen la disponibilidad como un deseo de crecimiento, la voluntad que tiene las personas para aceptar las obligaciones, la capacidad y las habilidades para realizar las tareas. Hersey y Blanchard (1982) afirman que Tomar en cuenta a los trabajadores es importante para definir el estilo de gerencia a utilizar.

2.1.2. Definición de liderazgo

Desde el punto de vista más básico, el liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

(Chiavenato, 2008) Señala que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos, que en el caso de esta investigación tales objetivos sería la enseñanza.

El concepto de liderazgo desde la perspectiva de Chiavenato; es eminentemente social porque se da en las organizaciones o grupos sociales, desde este punto de vista la influencia social sería dirigido desde docentes a estudiantes, en una situación donde la presencia y acción del líder es muy necesaria y fundamental.

Pero hablar de liderazgo como concepto en específico se vuelve bastante difícil, ya que el liderazgo en si depende de la perspectiva en el que sea visto. Infinidad de teóricos han tratado de establecer el concepto: Ralph M. Stogdill, en 1948, al estudiar los diversos enfoques que puede tener este término, señalaba que existen tantas acepciones de éste, como persona.

Uno de los autores que habla sobre lo complicado que se vuelve el estudio de liderazgo es Robbins, (2008). Quien dice que elaborar un concepto de liderazgo es complicado por varias razones entre las cuales dice:

1. El liderazgo nace y es producto del acontecer, de las inseguridades y de los peligros por los que atraviesa la persona en su vida
2. Se puede considerar que hay en la literatura relacionada con estudios sobre este tema, cuando menos 100 definiciones académicamente aceptadas de este concepto (Manz, Basteen y Hostager, 1991).

Cada situación es diferente y no es lo mismo dirigir la alta gerencia de una empresa con adecuada tecnología que un departamento de bajo nivel jerárquico (Ewertheim, 2001). En los años 50 el grupo de Ohio realizó varios estudios sobre liderazgo, demostrando que ciertos comportamientos resultaban más eficaces que otros, llegando a la conclusión que hay dos variables, la una enfocada a la tarea, y la otra, estaría relacionada con la organización de las cosas.

La primera variable que es enfocada a la tarea directamente tiene que ver con la toma de iniciativa del líder, mientras que la segunda variable al encontrarse directamente relacionada con la organización de las cosas, muestra necesariamente la competencia de capacidad de organización que viene a ser indispensable para el líder.

2.2 Estilos de liderazgo

Según (Hemphill y Conos, 1957), los estilos de liderazgo se definen como la conducta habitual de un individuo cuando dirige las actividades de un grupo hacia objetivos compartidos, este estudio emana del enfoque conductual (Yukl y Van Flete, 1991).

Es indiscutible decir que cada líder tiene un diferente enfoque respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. En el caso de los docentes para analizar el comportamiento del líder en el aula la manera más lógica es primero clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes.

2.2.1. Clasificaciones clásicas

La clasificación de estilos de liderazgo más clásica proviene de los estudios de Lewin y colaboradores (Lewin y Lippit, 1938; Lewin, Lippit y White, 1939). Estos autores distinguen entre:

2.2.2. Estilo autoritario o autocrático:

El líder generalmente es designado por alguna autoridad, aunque también puede haber sido elegido por el grupo para el caso específico de una institución educativa, el rector del colegio es el que proporciona el liderazgo al docente para que dirija el aula Según Lewin (1983), este es un estilo de liderazgo basado en la dominación de una sola persona hacia el grupo, que ejerce un alto grado de control sobre este.

2.2.3. Estilo burocrático:

No es un líder dominante como el autocrático, trata de un liderazgo más bien de tipo pasivo, delega las decisiones a las personas que considera más calificadas o de confianza. Con este tipo de liderazgo no se dan indicaciones u orientaciones a los miembros. No existe una coordinación y hay falta de objetivos, de planificación y de organización, sin embargo según Weber, la experiencia demostraría que la organización administrativa de tipo burocrático es capaz de proporcionar el más alto grado de eficacia. La precisión, rapidez, univocidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, son mayores en un modo de liderar burocrático.

2.2.4. Estilo democrático o participativo:

Como la misma palabra lo dice, este tipo de liderazgo es compartido, desde un inicio se plantea frente a sus subordinados que el poder de decisión está repartido y basado fundamentalmente en el consenso. Este tipo de líder permite al equipo avanzar y proponer con libertad todos los planteamientos dados. En teoría, este tipo de liderazgo parecería el más correcto al momento de dirigir una empresa o un grupo. Sin embargo esto depende mucho de la cultura organizacional que está planteada dentro de la empresa, ya que si el grupo al que se está dirigiendo posee un mal clima laboral, y no se llevan bien entre compañeros nunca llegarían a un consenso o una decisión común lo cual es el objetivo final de este tipo de liderazgo.

El problema con este tipo de estilo de liderazgo para el caso específico de este proyecto, es que como el labor del líder prácticamente es más de tipo motivador del grupo, las personas dirigidas deben tener un grado de madurez igual o más alta que el líder y las mismas ganas y energías para alcanzar los objetivos que se proponen como grupo. Que en el caso de docentes y estudiantes no es así ya que el grado de madurez entre los dos es muy diferente.

Pero al mismo tiempo la gran ventaja de este estilo de liderazgo es que si el líder logra motivar y unir al grupo, todos los miembros participarían por igual y trabajarían juntos para alcanzar objetivos o resolver problemas comunes.

El liderazgo autocrático o autoritario y el liderazgo liberal son todavía dos grandes estilos muy presentes y validos en multitud de organizaciones, y para este estudio en específico los docentes con los alumnos necesitarían un estilo de liderazgo mucho más directo y fuerte que el democrático.

En el caso de los docentes, el liderazgo directivo según Alfonso (2001), señala “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; y aunque este autor trata exclusivamente sobre directivos y no docentes, su razonamiento sigue siendo válido para un nivel jerárquico menor como es profesores y estudiantes.

Otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

2.3. El modelo de las ocho grandes competencias

Luego de un análisis de los distintos modelos de gestión por competencia, para realizar este proyecto de consultoría, se tomara un enfoque centrado en el criterio de validación de Dave Bartram SHL Group, una consultora de talento humano ubicada en Inglaterra, en la que presenta los resultados de 29 estudios de validación utilizando ocho grandes factores de competencias. Según (Kurz & Bartram, 2002) citado en el artículo “The Great Eighth competencies” (Bartram,

2005), como criterio de medición, toma los predictores de las ocho grandes competencias basadas en las escalas de personalidad y los ocho factores de las competencias.

Ya que este proyecto es netamente sobre la competencia de liderazgo, se tomara el modelo de (Bartman 2005) donde se desglosan las ocho grandes competencias principales con sus respectivas sub divisiones. Y se dirigirán netamente al liderazgo como competencia, la misma que se realizara las modificaciones necesarias para adaptarse a la cultura organizacional de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

Según Bartman (2005), los modelos del criterio de medición muestran un patrón más completo y coherente de las relaciones entre los predictores y el desempeño laboral, es necesario diferenciar las medidas de criterio de una manera significativa.

Como tal, el modelo proporciona un marco único para hacer predicciones a partir de medidas del potencial de la competencia (capacidad, personalidad y motivación) con las calificaciones de rendimiento en el trabajo real.

El modelo de las ocho grandes competencias se basa en (Kurz & Bartram, 2002) y es consistente con Spencer y Spencer (1993), modelo de flujo de causalidad, que postula que las características personales pueden predecir el rendimiento en las competencias.

LAS OCHO GRANDES COMPETENCIAS

A continuación se presenta el modelo original que define las competencias, las mismas que se encuentran agrupadas y distribuidas en la lista siguiente:

Tabla 2.1 Modelo de las ocho grandes competencias

1 Liderazgo y decisión	1.1 Decidiendo e iniciando acciones 1.1.1 Toma de decisiones 1.1.2 Asumir la responsabilidad 1.1.3 Actuar con confianza 1.1.4 Actuando por iniciativa propia 1.1.5 Tomando acción 1.1.6 Asumir riesgos calculados
------------------------	---

1.2. Liderazgo y supervisión	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Proporcionar dirección y coordinar las acciones 1.2.2 Supervisión y seguimiento del comportamiento 1.2.3 Entrenamiento 1.2.4 Delegar 1.2.5 Capacitar a personal 1.2.6 Motivar a otros 1.2.7 Desarrollo de personal 1.2.8 Identificación y selección de talento
------------------------------	---

2.1 Trabajar con personas	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Entendiendo a los otros 2.1.2 La adaptación al equipo 2.1.3 Construcción espíritu de equipo 2.1.4 Reconocer y recompensar las contribuciones 2.1.5 Escuchar 2.1.6 Consultar a otros 2.1.7 Comunicar de forma proactiva 2.1.8 Mostrar tolerancia y consideración 2.1.9 Mostrando empatía 2.1.10 Apoyar a los otros 2.1.11 Preocupándose por los otros 2.1.12 Desarrollo y Comunicación de auto-conocimiento e introspección.
---------------------------	--

2.2. La adhesión a los principios y valores	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 La defensa de Ética y Valores 2.2.2 Actuar con integridad 2.2.3 La utilización de la Diversidad 2.2.4 Mostrar responsabilidad social y ambiental
---	---

3. Interacción y presentación	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Relaciones y redes <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Construir un rapport 3.1.2 Redes 3.1.3 Relacionarse a través de niveles 3.1.4 Manejo de conflictos 3.1.5 Uso de humor 3.2 Persuadir en influir <ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Generar impacto 3.2.2 Conformación de conversaciones 3.2.3 Apelando a las emociones 3.2.4 Promoción de ideas 3.2.5 Negociación 3.2.6 llegar a acuerdos 3.2.7 Tratamiento de cuestiones políticas 3.3 Presentar y comunicar la información
-------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1 Hablar con fluidez 3.3.2 Explicar conceptos y opiniones 3.3.3 La articulación de los puntos clave de un argumento 3.3.4 La presentación y hablar en público 3.3.5 Proyección de Credibilidad 3.3.6 Responder a un auditorio
--	--

4. Análisis e Interpretación.	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Redacción y presentación de informes <ul style="list-style-type: none"> 4.1.1 Escribir correctamente 4.1.2 Escribir con claridad y fluidez 4.1.3 Escribir en un estilo expresivo y atractivo 4.1.4 Orientación de comunicación 4.2 Aplicación de experiencia y tecnología <ul style="list-style-type: none"> 4.2.1 La aplicación de experiencia técnica 4.2.2 Construcción experiencia técnica 4.2.3 Intercambio de conocimientos 4.2.4 Uso de los recursos tecnológicos 4.2.5 Demostración de destreza física y manual 4.2.6 Demostrar conocimiento funcional de la cruz 4.2.7 Demostración de la conciencia espacial 4.3 Análisis <ul style="list-style-type: none"> 4.3.1 Análisis y Evaluación de la información 4.3.2 Prueba de supuestos e investigación. 4.3.3 Producir soluciones 4.3.4 Emitir juicios 4.3.5 Demostrando pensamientos de los sistemas
-------------------------------	--

5. Creación y conceptualización	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Aprendizaje e investigación <ul style="list-style-type: none"> 5.1.1 Aprender con rapidez 5.1.2 Recopilación de información 5.1.3 Pensando rápidamente 5.1.4 Fomentar y apoyar el aprendizaje organizacional 5.1.5 Gestión del Conocimiento 5.2 Creación y la innovación <ul style="list-style-type: none"> 5.2.1 Innovar 5.2.2 Buscar e introducir cambios 5.3 Formulación de estrategias y conceptos <ul style="list-style-type: none"> 5.3.1 Pensando globalmente 5.3.2 Aproximación estratégica al trabajo 5.3.3 Establecimiento y desarrollo de estrategia 5.3.4 Visión
---------------------------------	--

<p>6. Organización y ejecución</p>	<p>6.1 Planificación y organización</p> <p>6.1.1 Establecer objetivos</p> <p>6.1.2 Planificación</p> <p>6.1.3 Gestión del tiempo</p> <p>6.1.4 Gestión de recursos</p> <p>6.1.5 Seguimiento de los avances</p> <p>6.2 Entregar resultados y empatar con las expectativas del cliente.</p> <p>6.2.1 Concentración en las necesidades del cliente y la satisfacción</p> <p>6.2.2 Establecer altos estándares de calidad</p> <p>6.2.3 Vigilancia y mantenimiento de la calidad</p> <p>6.2.4 Trabajar sistemáticamente</p> <p>6.2.5 Mantenimiento de Procesos de Calidad</p> <p>6.2.6 Mantener los niveles de productividad</p> <p>6.2.7 Llevar los proyectos a resultados.</p> <p>6.3 Seguir instrucciones y procedimientos</p> <p>6.3.1 Seguir instrucciones</p> <p>6.3.2 Seguir procedimientos</p> <p>6.3.3 Mantenimiento y vigilancia del tiempo</p> <p>6.3.4 Demostrar compromiso</p> <p>6.3.5 Demostrar conciencia a aspectos de seguridad</p> <p>6.3.6 Cumplir con las obligaciones legales</p>
------------------------------------	---

<p>7. Adaptación y afrontamiento</p>	<p>7.1 Adaptación y respuesta al cambio</p> <p>7.1.1 Adaptación</p> <p>7.1.2 La aceptación de nuevas ideas</p> <p>7.1.3 La adaptación del estilo interpersonal</p> <p>7.1.4 Mostrar conciencia intercultural</p> <p>7.1.5 Tratamiento de la ambigüedad</p> <p>7.2 Hacer frente a la presión y retrocesos</p> <p>7.2.1 Hacer frente a la presión</p> <p>7.2.2Mostrar autocontrol emocional</p> <p>7.2.3 Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal</p> <p>7.2.4 Mantener una actitud positiva</p> <p>7.2.5 Manejo de la crítica</p>
--------------------------------------	--

<p>8. Emprendimiento y desempeño</p>	<p>8.1 El logro de los objetivos a nivel profesional</p> <p>8.1.1 El logro de los objetivos</p> <p>8.1.2 Trabajar con energía y entusiasmo</p> <p>8.1.3 Persiguiendo el auto-desarrollo</p> <p>8.1.4 Demostración de ambición</p> <p>8.2 Pensamiento empresarial y comercial</p> <p>8.2.1 Monitorear mercados y competidores</p>
--------------------------------------	--

	8.2.2 Identificación de oportunidades de negocio 8.2.3 Demostrar conocimiento financiero 8.2.4 El control de costos 8.2.5 Mantenerse consiente de los aspectos organizacionales.
--	---

Con todos los antecedentes expuestos podemos llegar a la conclusión que el papel de un buen líder en una organización o en el aula es fundamental para cumplir los objetivos de la misma, en otras palabras, un buen liderazgo puede lograr no solo que se cumplan los objetivos trazados para ese puesto, sino también a la larga un autodesarrollo de los empleados o subordinados, por lo que en la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco los líderes –considerados como los docentes- son los llamados a desarrollar las estrategias para alcanzar las metas propuestas para sus alumnos, de ahí la importancia de establecer las competencias críticas que debemos desarrollar en un líder de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

2.4. Funciones del Liderazgo

Andair J., (2009) Define que en el contexto de una situación laboral, las funciones esenciales de un líder se pueden agrupar en ocho:

Planificar

En la cual está toda la búsqueda de la información disponible, definiendo tareas de tal modo que no sea difícil la organización en el futuro y finalmente elaborar un plan factible para adaptarse al mercado tomando las mejores decisiones.

Poner en marcha:

Después de la planificación hay que presentar al grupo de trabajo que en el caso de este proyecto es a los estudiantes, cual es el objetivo del plan, tomando especial hincapié en responder porque el objetivo y el plan son necesarios, asignar tareas a los miembros del grupo, para al final poder establecer objetivos con el grupo.

Controlar:

Hay varias formas de controlar un grupo, pero para Andair (2009), lo que dice es que debemos mantener los objetivos del grupo, influyendo indirectamente sobre los miembros del trabajo asegurándose que todas las acciones se llevan a cabo para lograr los objetivos, mediante dos acciones, una limitando a los demás únicamente a lo que es relevante y empujar al a la acción y decisión del objetivo.

Dar apoyo:

Esta parte es una de las más importantes, ya que aquí es donde se expresa la aprobación a la gente por su colaboración, disciplinando al grupo o individualmente o animar al grupo. Aliviando la tensión y creando un espíritu de equipo

Informar:

Aquí entra la clasificación de tareas que ya se planifico previamente recibiendo sugerencias y al mismo tiempo proporcionando más información, relevante y más actualizada.

Evaluar:

Y finalmente evaluar donde se comprueba la viabilidad de una idea, analizando las consecuencias de la solución propuesta, evaluando el rendimiento e informando al grupo de sus propios resultados, motivando indirectamente a sus subordinados.

Tomando en cuenta toda esta descripción se puede evidenciar más claramente el concepto de líder, para comprender de mejor manera su significado, concluyendo finalmente que un líder es una persona con varias cualidades de personalidad y competencias, que es capaz de conducir al grupo hacia la consecución de su objetivo, manteniendo la unidad del equipo.

2.5. El liderazgo como competencia

Detrás de cada alumno debe haber buenos maestros, tanto a nivel intelectual como en su comportamiento ético. En un colegio de calidad, no solo importa que el maestro domine bien su especialidad y se deje entender por sus alumnos, también conviene que sea una buena persona.

Ambos aspectos son sustanciales para formar una sociedad que se levanten de ese letargo cultural y educativo al que se han acostumbrado.

Para definir lo que dicen algunos autores sobre el significado de competencia citando a Alles (2004), dice que el significado de competencia es la cantidad y calidad de una determinada característica de personalidad requerida para ocupar un puesto o llevar a cabo exitosamente una gestión, en un determinado contexto, en una determinada empresa.

Para (Spencer y Spencer, 1993) citado por (Alles, 2004A) es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y / o con una performance superior en un trabajo u otra situación.

Para la Psicóloga Francesa Claude Levy- Leboyer (2003) citado en (Moya & Luengo, 2011) las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, que las transforman en otras más eficaces para una situación dada. Son un rango de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas.

Como podemos, ver existen varios conceptos sobre el término competencia y podríamos seguir citando muchos más, para comprenderlo mejor, haremos una breve referencia histórica sobre los estudios realizados por David Mc Clelland, quien es considerado como uno de los propulsores y padre de este concepto.

Es bastante evidente el poco interés que algunos estudiantes dan a la educación en estos días, sin entender que esta es una base indispensable para un futuro brillante en las personas. Pero la responsabilidad no recae solamente en los estudiantes. Para que haya una correcta educación debe existir una correcta metodología para plantearla y ejecutarla de manera satisfactoria tomando en cuenta las diferentes necesidades y requerimientos que deben tener las materias que se imparten, y aún más importante, tener la capacidad de dirigir el grupo teniendo un buen índice de competencia en el liderazgo.

Villarini (1996), dice que La competencia humana general es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo (la información y conceptos), en otras palabras se podría concluir que la persona,

sabe lo que hace, por qué lo hace y además de todo conoce el objeto o sabe claramente el objetivo sobre el cual tiene que trabajar.

A partir de este concepto nos podemos dar cuenta que, ser competente implica, tener la capacidad de ejecución, para cumplir con los objetivos trazados que en el caso de este proyecto, sería la capacitación del liderazgo en los docentes, a fin de que a la larga no exista ningún problema con este tipo de competencia.

2.6. Liderazgo en la docencia

2.6.1 Perfil del docente

El docente que dirija un grupo de estudiantes, tiene que tener como características mínimas experiencia en el campo educativo, conocimiento sobre la gerencia educacional, habilidades y destrezas en las relaciones interpersonales, desarrollar un liderazgo efectivo, tener experiencia como gerente de aula y conocer el comportamiento organizacional. O en palabras más simples tener un buen nivel en la competencia de liderazgo.

2.6.2. Tipos de liderazgo educativo

Robinson (2010) establece tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tienen un alto grado de interdependencia:

1. Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.
2. Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.

3. Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado. El liderazgo, como proceso social, es un fenómeno relacional en sí mismo, basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación.

2.6.3. Importancia del liderazgo en la docencia

En las últimas décadas el tema del liderazgo en educación es un tema recurrente que genera fobias y filias. El término liderazgo, en general, no es bien recibido en los ámbitos educativos. Se asocia con un discurso y un modelo de organización ubicado en enfoques más propios del mundo de la empresa que del mundo de la educación. Incluso se identifica de manera reduccionista con determinados enfoques sobre el desarrollo centrado en el crecimiento en términos económicos a diferencia de los enfoques de desarrollo de capacidades humanas Nussbaum, (2011 y 2012).

Se ha percibido incluso como una moda perniciosa procedente del mundo de la empresa y ajena a los valores que caracterizan el sector educativo. Desde esta perspectiva se asocia el liderazgo con una visión individualista y elitista en relación al trabajo en educación y con una pérdida de los valores y tradiciones participativas y de trabajo en equipo propios de las instituciones educativas (Longo, 2008). Se identifica así liderazgo con aquellas características que lo presentan popularmente como capacidad gestora, excelencia individual y ejercicio de poder, que son sin duda una concepción reduccionista del mismo.

El liderazgo directivo se ha ido haciendo cada vez más complejo, ya que se le atribuyen mayores responsabilidades y debe dar cuenta de los resultados obtenidos en el centro. Las presiones externas más importantes provienen de la responsabilidad para mejorar la calidad del sistema educativo y se plasman en los consejos escolares locales. Según Gaziel (2008) esta situación es muy similar en casi todos los países y es una consecuencia del fenómeno de la globalización, del afán y necesidad de los países por tener un sistema educativo competitivo y del supuesto de que los directores y directoras juegan un papel clave en el éxito de las reformas educativas.

De acuerdo con García Garduño et al (2011), las exigencias son mayores en los países asiáticos y en los países anglosajones. Pero, no todas las presiones son externas, también existen cambios internos importantes que están relacionados con los conflictos, con el personal de la escuela, con los padres y madres de familia, así como con la disciplina de los estudiantes.

CAPÍTULO 3 – MARCO METOLÓGICO: FASE DIAGNÓSTICA

3.1. Metodología

Para la presente investigación, se aplicó el método analítico sintético, ya que primero se diagnosticó el nivel de liderazgo en los docente, descomponiéndolo en todos los niveles y sub niveles propuesto en el modelo de las ocho grandes competencias; para al final, tener un resultado que servirá para formar los modelos y técnicas de consultoría a usarse, para mejorar el nivel de liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.

Para la presente investigación se siguieron los siguientes pasos:

- Selección del tema
- Recolección de datos
- Organización de datos
- Análisis e interpretación de datos
- Redacción del borrador
- Corrección del borrador
- Redacción del informe final

Adaptación de competencias del modelo de las ocho grandes para la UEDFL

La base teórica tomada en cuenta para determinar las variables de investigación, son específicamente las ocho grandes competencias realizado por Bartram, Robertson, y Callinan, de 2002, que para esta investigación como se puede ver en la tabla 3.1 se ha adaptado a un nivel de liderazgo docente, parafraseando el lenguaje usado de las ocho competencias originales y reduciendo la tabla a un nivel más básico de liderazgo pero suficiente para el manejo de grupos para profesores.

Tabla 3.1 modelo de las ocho grandes competencias adaptadas para docentes

1 Liderazgo y decisión	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Asumir la responsabilidad 1.1.2 Actuar con confianza 1.1.3 Toma de decisión 1.1.4 Toma de acción
1.2. Liderazgo y supervisión	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Proporciona dirección y coordinar las acciones 1.2.2 Supervisión y seguimiento del comportamiento 1.2.3. Entrenamiento de los estudiantes 1.2.4 Delegar 1.2.5. Capacitar a los estudiantes 1.2.6. Identificación de talento
2.1 Trabajar con personas	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 La adaptación al equipo 2.1.2. Construcción de espíritu de equipo 2.1.3. Reconoce y recompensa las contribuciones 2.1.4. Escuchar 2.1.5. Comunicar de forma proactiva 2.1.6. Mostrar tolerancia y consideración 2.1.7 Mostrando empatía 2.1.8. Desarrollo y comunicación de autoconocimiento e introspección
2.2. La adhesión a los principios y valores	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1. La defensa de ética y valores 2.2.2 Actuar con integridad
3. Interacción y presentación	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Relaciones y redes <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Manejo de conflictos 3.1.2 Uso de humor 3.2 Persuadir e influir <ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Generar impacto 3.2.2 Apelando a las emociones 3.3 Presentar y comunicar la información <ul style="list-style-type: none"> 3.3.1 Hablar con fluidez 3.3.2 Explicar conceptos y opiniones 3.3.3 La articulación de los puntos clave de un argumento 3.3.4 La presentación y hablar en publico

4. Análisis e Interpretación.	4.1 Redacción y presentación de informes
	4.1.1 Escribir correctamente
	4.1.2 Escribir con claridad y fluidez
	4.1.3 Orientación de comunicación
	4.1.4 Aplicación de experiencia y tecnología
	4.2 la aplicación de la experiencia técnica
4.2.1 Uso de los recursos tecnológicos	4.2.2. Análisis
	4.2.3. Análisis y evaluación de la información
	4.2.4. Producir soluciones

5. Creación y conceptualización	5.1 Aprendizaje e investigación
	5.1.1 Recopilación de información
	5.1.2 Fomentar y apoyar el aprendizaje organizacional
	5.1.3 Buscar e introducir cambios
5.1.4 Aproximación de estrategias al trabajo	

6. Organización y ejecución	6.1 Planificación y organización
	6.1.1 Establecer objetivos en el aula
	6.1.2 Planificación de clase
	6.1.3 Gestión de tiempo en la clase
	6.1.4 Gestión de recursos
	6.1.5. Seguimiento de los avances
	6.2 Llevar los proyectos a resultados
	6.2.1 Seguir instrucciones y procedimientos
	6.2.2 Seguir instrucciones
	6.2.3 Seguir procedimientos
	6.2.4 Mantenimiento y vigilancia del tiempo
6.2.5 Demostrar compromiso	
6.2.6 Cumplir con las obligaciones legales	

7. Adaptación y afrontamiento	7.1 Adaptación y respuesta al cambio
	7.1.1 La aceptación de nuevas ideas
	7.1.2 La aceptación de nuevas ideas
	7.1.3 La adaptación del estilo interpersonal
	7.1.4 Mostrando conciencia intercultural
	7.1.5 Mostrar autocontrol emocional
	7.2 Equilibrio entre trabajo y vida personal
	7.2.1 Mantener una actitud positiva
7.2.2 Manejo de la crítica	

8. Emprendimiento y desempeño	8.1 El logro de los objetivos
	8.1.1 Trabajar con energía y entusiasmo

3.2. Instrumentos

Para la presente investigación se diseñó una encuesta que se puede observar en el (Anexo 1) tomando como base para su realización el modelo de las ocho grandes competencias (Tabla 3.1). Esta encuesta se usó primero para diagnosticar el estado actual de los docentes en la competencia de liderazgo. Con los resultados de esta encuesta se procedió a compararla con la última autoevaluación institucional (Anexo 4) para poder plantear luego el programa de capacitación de esta competencia.

Una vez que se realizó toda la investigación teórica sobre las competencias de liderazgo. Se utilizó para este proyecto el modelo de las ocho grandes competencias, estudio realizado por Bartram, Robertson, y Callinan, de 2002, se tomó como base para el levantamiento de información de todos los docentes, y la creación de modelos y técnicas del proyecto de consultoría ya que es un modelo que se fundamenta en un estudio de actuación en el sitio de trabajo, desglosando al liderazgo como competencia en varios subniveles que servirán para desglosar la competencia de liderazgo en varias sub competencias, con las cuales será más fácil crear un plan de consultoría para el desarrollo de la competencia.

Para medir el nivel de competencia de liderazgo que tienen los docentes, se realizó una encuesta que se puede apreciar en el (Anexo 1), la cual fue aplicada por los directivos de la UEDFL hacia los docentes, tomando como base el modelo de las 8 grandes competencias con las modificaciones realizadas para que se ajuste a la realidad de la organización. El número de docentes que trabajan en la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco con un horario completo a los cuales se les aplicó, la encuesta es de 27 personas distribuido entre hombres y mujeres. (Anexo 2).

Basándose en los grupos de competencias que se detallan en la tabla 3.1, se elaboró un cuestionario, el cual fue oportunamente sociabilizado con los directores de la institución, donde se resume las ocho grandes competencias con las que se trabajó en este proyecto, allí se especifica el nombre de la competencia y su valor según la calificación que se marque en el nivel de competencia del docente en ese ítem. Esta encuesta consta de 36 preguntas la misma, que se puede observar en la tabla 3.2 y tienen relación con cada uno de los niveles de las ocho grandes competencias.

Previamente para una correcta aplicación del cuestionario se sociabilizo con los directivos de la UEDFL (Rector, Vicerrector, Gerente, Directora de RRHH, Directora Actitudinal, Directora Financiera) La forma de calificación fue marcando con una X en el nivel de competencia que considere que el empleado se encuentre, pudiendo escoger 5 niveles los mismos que representan a (1) como el nivel más bajo, (2) un nivel medio bajo, (3) un nivel medio, (4) un nivel medio alto y finalmente en el nivel más alto de competencia la opción (5).

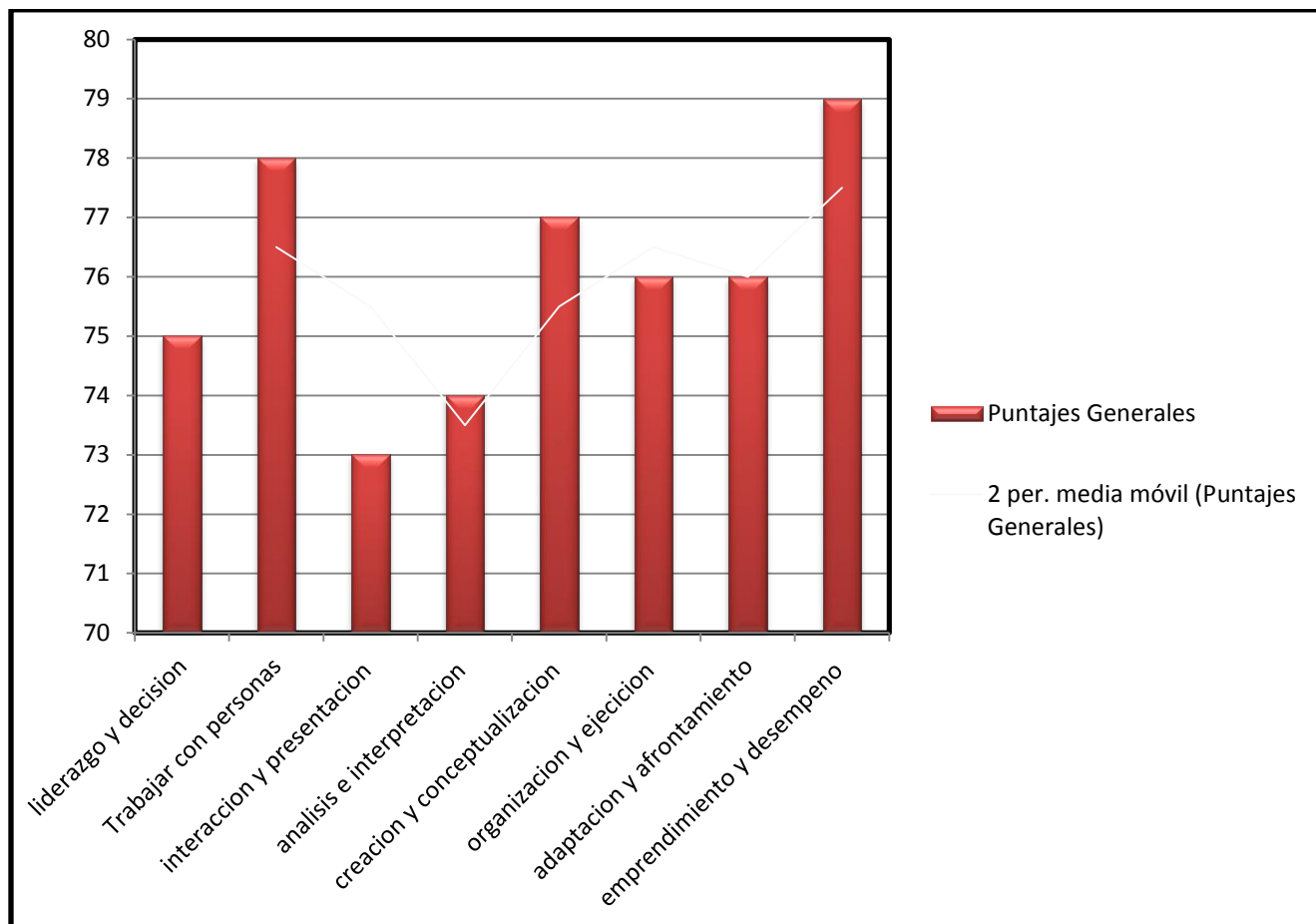
Selección del grupo de calificación

Los profesores, serán calificados por las autoridades superiores que en este caso será el rector y el vicerrector para que de esta manera los resultados no tengan ningún tipo de preferencia ni sesgo. La Unidad Educativa Darío Figueroa Larco tiene en su nómina laboral un total de 27 docentes distribuidos desde inicial I correspondientes a los niños de 3 años, hasta tercero de Bachillerato donde están los adolescentes de 17 años o más.

3.3. Resultados Análisis de información

Una vez concluido el levantamiento de información se procedió a tabular los datos sobre las competencias y sub-competencias de los docentes que se escogieron en base a los resultados obtenidos de la encuesta realizada de la (Tabla 3.3), a continuación en las (Figuras, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9)

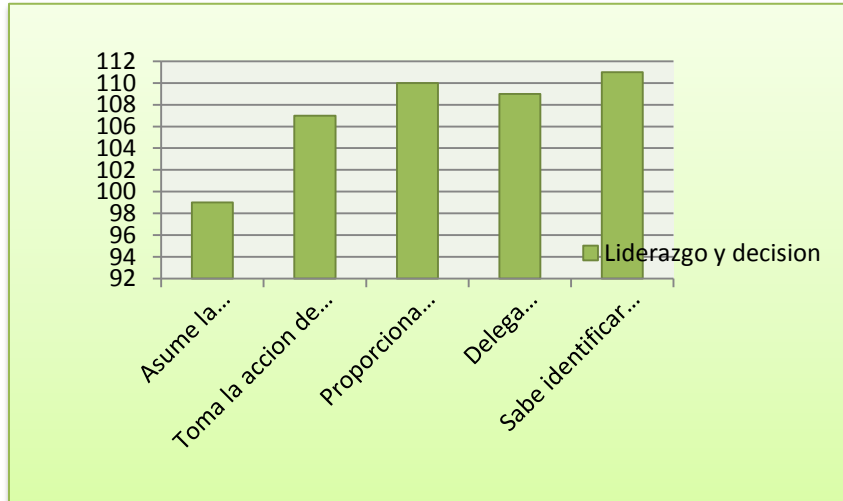
Figura 3.1 puntajes generales



En la Figura 3.1 se detallan los puntajes generales obtenidos en las encuestas realizadas para medir el nivel de competencia que tienen los docentes, donde se puede observar que las competencias más fuertes son emprendimiento y desempeño y trabajar con personas, mientras que las competencias en las que más hay que trabajar son interacción y presentación y adaptación y afrontamiento.

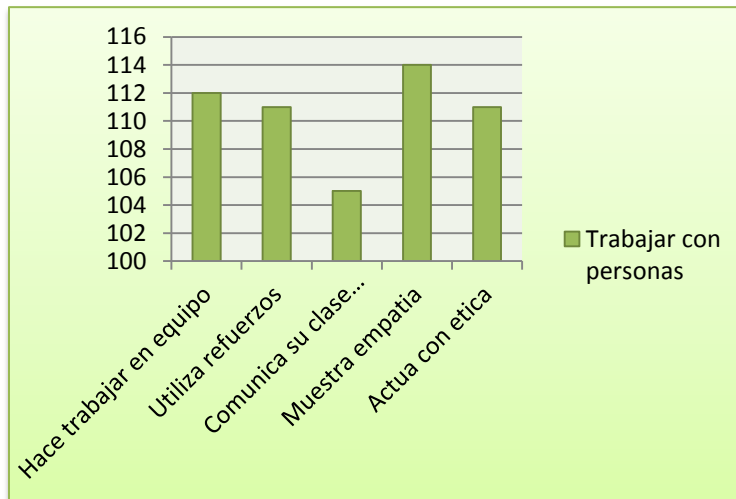
COMPETENCIAS

Figura 3.2. descripción de los resultados de la competencia liderazgo y decisión



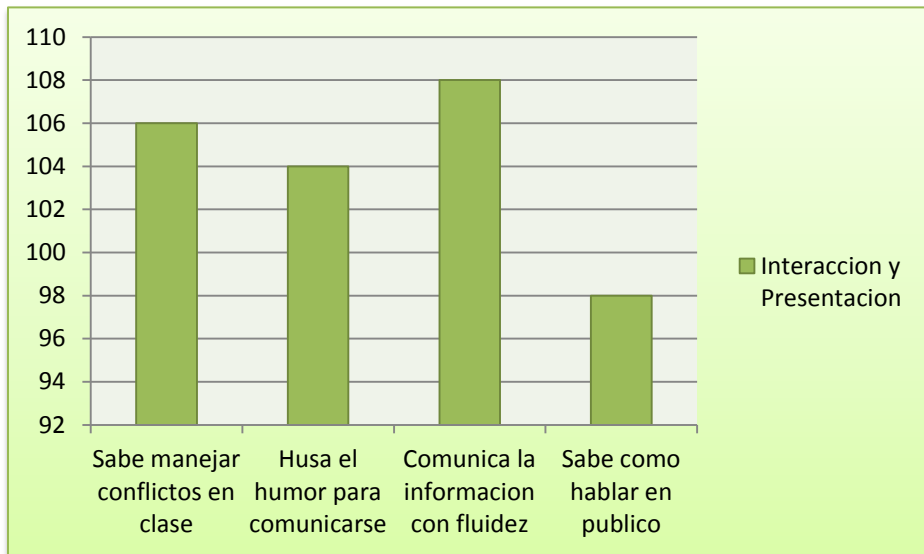
Haciendo un análisis por cada una de las diferentes competencias se pueden ver los resultados de la competencia liderazgo y decisión, donde en la (Figura 3.2) se observa que sabe identificar talentos en clase es la sub competencia con más desarrollo, mientras que asume la responsabilidad y toma la acción son las competencias que necesitan más desarrollo.

Figura 3.3 descripción de los resultados de la competencia Trabajar con personas



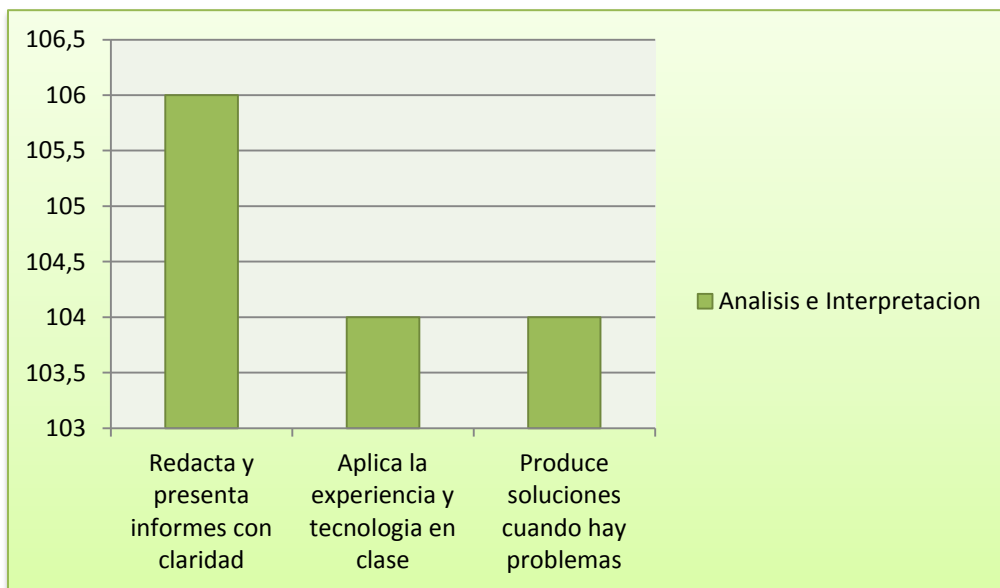
En la (Figura 3.3) trabajar con personas se observa que muestra empatía es la sub competencia con más desarrollo, mientras que comunica su clase es la que necesita más trabajo.

Figura 3.4 descripción de los resultados de la competencia interacción y presentación



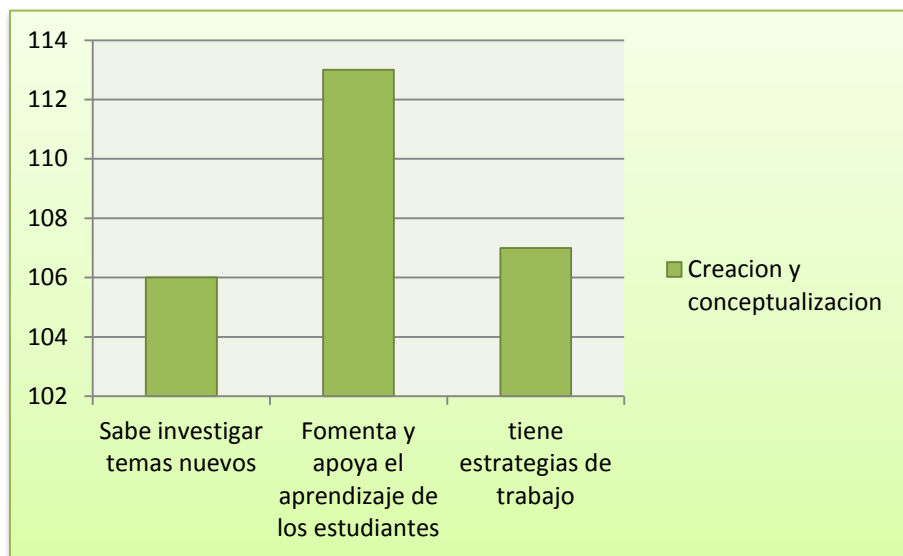
En la (Figura 3.4) interacción y presentación se observa que comunica la información con fluidez es la sub competencia con más desarrollo, mientras que sabe hablar en público es la que necesita más trabajo

Figura 3.5 descripción de los resultados de la competencia Análisis e interpretación



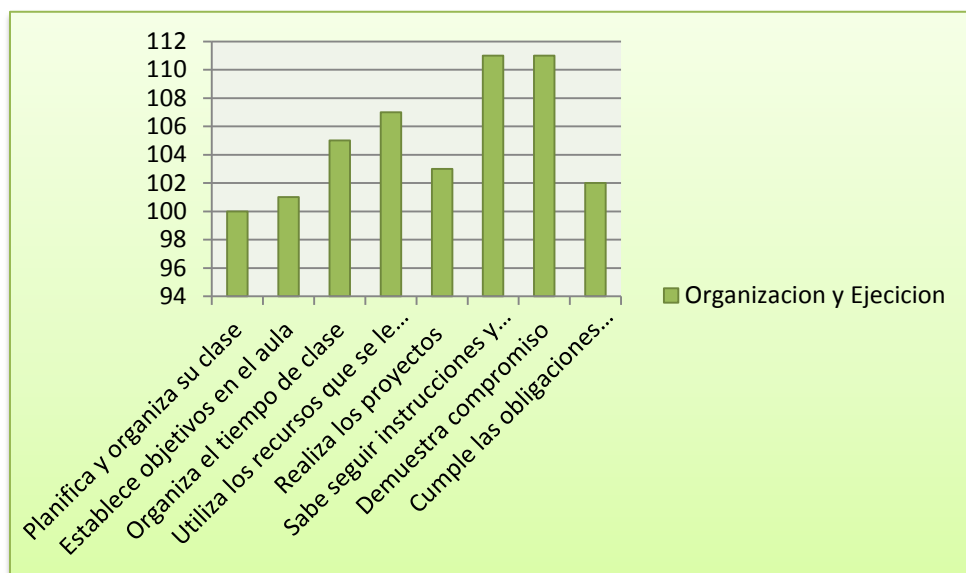
En la (Figura 3.5) análisis e interpretación se observa que redacta informes es la sub competencia con más desarrollo, mientras que aplica la experiencia y tecnología en clase es la que necesita más trabajo.

Figura. 3.6 descripción de los resultados de la competencia creación y conceptualización



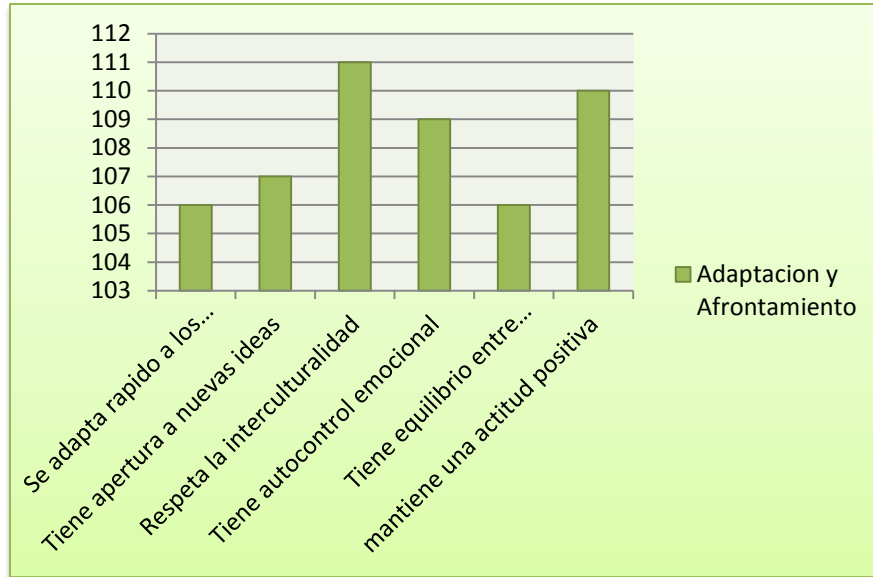
En la (Figura 3.6) creación y conceptualización se observa que fomenta y apoya el aprendizaje es la sub competencia con más desarrollo, mientras que sabe investigar temas nuevos es la que necesita más trabajo.

Tabla 3.7 descripción de los resultados de la competencia organización y ejecución



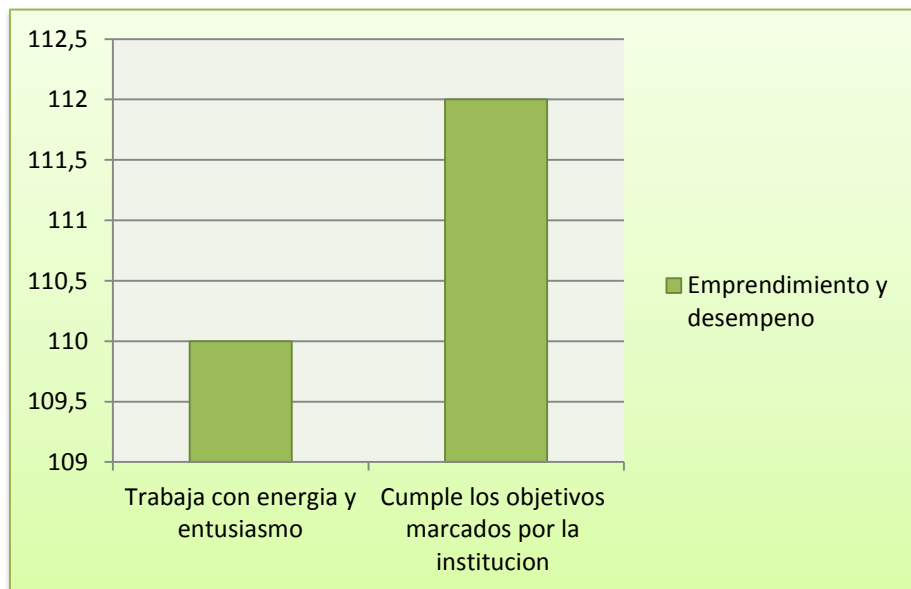
En la (Figura 3.7) organización y ejecución se observa que demuestra compromiso es la sub competencia con más desarrollo, mientras que planifica y organiza su clase es la que necesita más trabajo.

Figura 3.8 descripción de los resultados de la competencia adaptación y afrontamiento



En la (Figura 3.8) adaptación y afrontamiento se observa que respeta la interculturalidad es la sub competencia con más desarrollo, mientras que se adapta rápido es la que necesita más trabajo.

Figura 3.9 descripción de los resultados de la competencia emprendimiento y desempeño



En la (Figura 3.9) emprendimiento y desempeño se observa que cumple los objetivos marcados por la institución es la sub competencia con más desarrollo, mientras que trabaja con energía y entusiasmo es la que necesita más trabajo.

3.4. Jerarquización de problemas

Finalmente concluido el análisis individual, se sometió cada una de las ocho competencias a un estudio conjunto con el rectorado identificando de esta manera cuales serían las competencias más importantes a tratar (Tabla 3.2). Hay que tomar en cuenta que, aunque unas competencias tienen resultados más bajos que otros por estar trabajando con el modelo de las 8 grandes competencias se torna necesario trabajar con las ocho competencias de la (figura 3.1) ya que solo de esta manera se desarrollaría de una manera correcta el liderazgo en los docentes.

3.5. Creación de los modelos y técnicas

Tomando como base los resultados de las encuestas realizadas y las 8 grandes competencias adaptadas para los docentes se procedió a realizar dos modelos de consultoría por cada una de las 8 competencias a mejorar y dos técnicas por cada modelo para que ayuden al desarrollo del mismo (Anexo 3). Para tener un buen resultado en el proyecto de consultoría los modelos y las técnicas se dividieron entre práctica y teoría, demostrando un buen equilibrio con conferencias, talleres, foros etc. La descripción detallada de cada una de las técnicas se puede visualizar en el (Anexo 3)

Tabla 3.2. Jerarquización de problemas de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco

1	Interacción y presentación (falta de influencia recíproca entre alumno y maestro)
2	Análisis e interpretación (el personal no realiza correctamente los informes, lo que influye en un bajo nivel de comunicación)
3	Liderazgo y decisión (falta de decisión directa en los empleados, dependiendo mucho de otras autoridades al momento de tomar una decisión)
4	Adaptación y afrontamiento (bajo nivel de adaptabilidad al cambio y a las nuevas ideas)
5	Organización y ejecución (sabe planificar y organiza su trabajo)
6	Creación y conceptualización (aprender a investigar e implementar nuevas estrategias)
7	Trabajar con personas (mejorar al adaptarse a un nuevo equipo)
8	Emprendimiento y desempeño (mejorar el logro de objetivos)

CAPÍTULO 4 – PRODUCTO O PROYECTO

4.1. Objetivo del proyecto:

Crear un plan de capacitación de liderazgo para docentes de la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco

4.2. Actividades:

A continuación en la tabla 4.1 se describen las actividades que se desarrollarán para el cumplimiento del proyecto, esta tabla describe primero la competencia general que se saca del modelo de las 8 grandes competencias descritos en la tabla 3.1, a cada una de las 8 competencias se le creó una estrategia para mejorar la misma con la ayuda de dos técnicas por cada modelo. La descripción más completa de cada modelo con las respectivas técnicas se encuentran detallados en el (Anexo 2)

Tabla 4.1 actividades a desarrollarse para el proyecto

MEDIOS E INSUMOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO			
Competencia	Modelo	Técnica	Personas responsables
Interacción y presentación	Creación de empatía	1. Prueba de empatía para los empleados	Directora de RRHH Facilitador
		2. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes	Directora de RRHH Facilitador
	Relaciones intergrupales	3. Conferencia sobre “solución de conflictos “	Directora de RRHH Facilitador Director de proyectos
		4. Taller práctico	Gerencia

		“Rafting”	Directora de RRHH Facilitador Ayudante de facilitador Asistente RRHH
Análisis e Interpretación	Análisis de textos	5. Análisis de historietas	Directora de RRHH Facilitador
		6. Lecturas comprensivas	Facilitador Asistente de RRHH
	Interpretación de historietas	7. interpreta con mímica	Facilitador Asistente de RRHH
		8. mejor es dibujar que escribir	Facilitador Asistente de RRHH Asistente de biblioteca
Liderazgo y Decisión	Líder en potencia	9. tipos de liderazgo	Facilitador Asistente de RRHH
		10. Abriéndose campo	Directora de RRHH Facilitador
	Decisiones inmediatas	11. Taller respuesta inmediata	Facilitador Directora de RRHH
		12. Taller reacción en el aula	Facilitador Asistente de RRHH
Adaptación y afrontamiento	Supervivencia del más fuerte	13. Rompecabezas compartidos	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente RRHH
		14. Búsqueda del tesoro	Gerencia Directora de RRHH Facilitador Ayudante de facilitador Asistente RRHH
		15. Foro participativo	Facilitador Ayudante de facilitador
		16. Conferencia sobre la tolerancia	Facilitador Ayudante de facilitador
		17. Taller de gestión de recursos	Facilitador Ayudante de facilitador
Organización y ejecución	Organización activa	18. Conferencia Mantenimiento	Facilitador Ayudante de

		y vigilancia del tiempo	facilitador
	Seguir instrucciones	19. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”	Facilitador Ayudante de facilitador
		20. Taller” seguir instrucciones “	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
Creación y Conceptualización	Identificación de la creatividad profesional	21. Iniciativa y originalidad grupal	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
		22. Taller “establecer la solución”	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
		23. Tormenta de ideas	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
		24. Ampliar las ideas existentes	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
Trabajar con personas	Formación de equipos	25. Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
		26. Taller práctico “cuerdas bajas”	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
	Relaciones intergrupales	27. Conferencia sobre solución de conflictos	Facilitador Ayudante de RRHH
		28. Taller práctico de Rafting	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
Emprendimiento y desempeño	Emprendimiento y gestión	29. Charla introductoria a los sistemas de recompensa	Facilitador Directora de RRHH

		30. Conferencia sobre “retroalimentación continua del logro de metas”	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
	Energía en el trabajo	31. Taller mejorar mi vida laboral	Facilitador Ayudante de facilitador Asistente de RRHH
		32. Manual de pausas activas fuera de la rutina	Personal responsable del proyecto

4.3. Hipótesis o supuestos:

En el desarrollo del proyecto lo que se espera es que aumente considerablemente el desarrollo de la competencia de liderazgo para los docentes, mediante los diferentes modelos y técnicas de capacitación creados anteriormente para fortalecer el liderazgo en los empleados.

Sin embargo, para un correcto proceso de capacitación es necesaria la colaboración de los participantes y un completo apoyo por parte de las autoridades, ya que sin estas dos condiciones no se podría desarrollar este proyecto satisfactoriamente.

Supuestos legales

Factores externos que favorezcan el desarrollo del proyecto:

- Colaboración por parte de los docentes
- Colaboración por parte de las autoridades de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco
- Uso de las instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco
- Funcionalidad de las instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco

- Asistencia de todos los participantes
- Puntualidad en los participantes
- Conocimientos de liderazgo por parte de los participantes
- Incentivos laborales por parte de las autoridades a los participantes que ayuden al cumplimiento del objetivo del proyecto

Factores externos que perjudiquen el desarrollo del proyecto:

- Bajo interés por parte de los docentes
- Bajo interés por parte de las autoridades de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco
- Instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco deterioradas
- No haya energía eléctrica en las instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco
- Ausentismo de todos los participantes
- Impuntualidad de los participantes
- Bajo conocimientos de liderazgo por parte de los participantes
- No exista transporte para llegar al colegio

4.4. Precondiciones:

Condiciones para el desarrollo del proyecto:

- Firma del contrato donde detalla la realización del proyecto
- Pago de la mitad de los honorarios que se cobrara para el desarrollo del proyecto
- Aceptación por parte de los docentes para la participación en el proyecto
- Funcionalidad de las instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco
- Asistencia de todos los participantes
- Puntualidad en los participantes
- Conocimientos de términos técnicos básicos que se usan en conferencias o foros para los participantes

4.5. Indicadores:

- Plan de capacitación completo entregado a gerencia
- Encuestas realizadas para la detección inicial, del nivel de competencia de liderazgo
- Entrega del presupuesto a la gerencia de la UEDFL con los costos desglosados de la consultoría
- Entrega del cronograma a la gerencia de la UEDFL con los días y horas de capacitación que tendrán sus empleados

4.6. Fuentes de verificación:

- El contrato del capacitador
- Invitaciones físicas realizadas a los participantes
- Encuestas realizadas a los participantes para medir su nivel de competencia en liderazgo
- Invitaciones electrónicas remitidas a los correos de los participantes
- El cronograma detallado con actividades remitido al correo de los participantes
- La carpeta entregada a los participantes donde se explica el objetivo del proyecto con el cronograma
- La lista de asistencia de los participantes con la firma de cada uno, de todos los días que se realicen las capacitaciones

4.7. Sostenibilidad:

Dado que es un plan puntual y específico no se podría hablar de una sostenibilidad ya que los factores para que se sostenga el proyecto dependen de la organización. Sin embargo se recomienda que se realicen pruebas semestrales para monitorear el desarrollo de las competencias a futuro

4.8 Medios e Insumos

Tabla 4.2 medios en insumos usados en cada técnica

Técnica	Medios e insumos
1. Prueba de empatía para los empleados	Servicio de alimentación (30 personas) Servicio de elaboración de test psicotécnico 30 Lunch 1500 Copias 240 Impresiones
2. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes	5 Papelógrafos 1 Computador 1 Proyector Reservación de la sala de trabajo
3. Conferencia sobre “solución de conflictos “	Reservación de la sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 30 Lunch
4. Taller práctico “Rafting”	Contrato de arrendamiento de las instalaciones de la hostería en Baños del rio Puyo 4 Botes Servicio de alimentación 30 desayunos Servicio de alimentación 30 almuerzos
5. Análisis de historietas	Reservación de la sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 100 Hojas de papel 50 Marcadores de colores 5 papelógrafos 30 Lunch
6. Lecturas comprensivas	Reserva de la sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 100 Hojas de papel 50 Marcadores de colores 5 Papelógrafos 30 Refrigerios
7. Interpreta con mímica	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 200 tarjetas de papel

	50 Marcadores de colores 5 Papelógrafos
8. Mejor es dibujar que escribir	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 27 Textos 100 hojas 50 Marcadores de colores 5 papelógrafos 30 Lunch
9. Tipos de liderazgo	30 Copias. 1 Premio/reconocimiento al equipo ganador. 30 Lápices/esferos
10. Abriéndose campo	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 30 Lunch
11. Taller respuesta inmediata	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) Bono dado por la UEDFL
12. Taller reacción en el aula	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
13. Rompecabezas compartidos	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 30 Lunch
14. Búsqueda del tesoro	Instalaciones de la UEDFL 1 Proyector 1 Computador 100 Cartas 100 Papel 1 Cinta adhesiva 30 Lunch Premio dado por gerencia de la UEDFL
15. Foro participativo	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 30 Lunch
16. Conferencia sobre la tolerancia	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
17. Taller de gestión de recursos	1 Proyector 1 Computador

	Sala de trabajo
18. Taller Mantenimiento y vigilancia del tiempo	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 30 Lunch
19. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) Proyector Computador Lunch
20. Taller” seguir instrucciones “	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador 100 legos
21. Iniciativa y originalidad grupal	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
22. Taller “establecer la solución”	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
23. Tormenta de ideas	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
24. Ampliar las ideas existentes	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
25. Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos	30 Encuestas 30 Esferos
26. Taller práctico “cuerdas bajas”	Instalaciones de la UEDFL 1 Proyector 1 Computador 30 Cuerdas grandes 30 Lunch
27. Conferencia sobre solución de conflictos	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) Proyector Computador Lunch
28. Taller práctico de Rafting	Contrato de arrendamiento de las instalaciones de la hostería en Baños del río Puyo 4 Botes Servicio de alimentación 50 desayunos Servicio de alimentación 50 almuerzos

29. Charla introductoria a los sistemas de recompensa	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
30. Conferencia sobre “retroalimentación continua del logro de metas”	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
31. Taller mejorar mi vida laboral	Sala de trabajo (dentro de la UEDFL) 1 Proyector 1 Computador
32. Manual de pausas activas fuera de la rutina	5 Manuales físicos de pausas activas

En la tabla 4.2 se detalla todos los medios e insumos que se usarán en cada técnica para el desarrollo del proyecto

4.9. Presupuesto

A continuación en la tabla 4.2 se detalla el presupuesto planteado para el desarrollo del proyecto. Este presupuesto está desglosado por cada una de las actividades a realizarse en el transcurso del proyecto dividiéndose en premios por participación, materiales, honorarios, refrigerio, espacio y el alquiler de equipos. Sumando todos estos gastos se presenta al final un presupuesto total de \$12900 como lo describe la tabla 4.3 donde se resume todo el presupuesto del proyecto.

Tabla 4.3 Presupuesto para la realización del proyecto de consultoría

PRESUPUESTO						
Técnica	Premio por participación	Materiales	Honorarios	Refrigerios	Alquiler de Espacio	Alquiler de Equipos
33. Prueba de empatía para los empleados	0	50	200	100	0	0
34. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes	0	40	200	100	0	0
35. Conferencia sobre “solución de conflictos “	0	40	200	100	0	0
36. Taller práctico “Rafting”	0	100	200	250	300	150
37. Análisis de historietas	0	60	200	100	0	0
38. Lecturas comprensivas	0	60	200	100	0	0
39. Interpreta con mímica	0	50	200	100	0	0
40. Mejor es dibujar que escribir	0	50	200	100	0	0
41. Tipos de liderazgo	0	40	200	100	0	0
42. Abriéndose campo	0	40	200	100	0	0
43. Taller respuesta inmediata	0	30	200	100	0	0
44. Taller reacción en el aula	0	50	200	100	0	0
45. Rompecabezas compartidos	0	150	200	100	0	0
46. Búsqueda del tesoro	400	100	200	100	0	0
47. Foro participativo	0	50	200	100	0	0
48. Conferencia	0	40	200	100	0	0

sobre la tolerancia						
49. Taller de gestión de recursos	0	40	200	100	0	0
50. Taller Mantenimiento y vigilancia del tiempo	0	40	200	100	0	0
51. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”	0	40	200	100	0	0
52. Taller” seguir instrucciones “	0	40	200	100	0	0
53. Iniciativa y originalidad grupal	0	40	200	100	0	0
54. Taller “establecer la solución”	0	40	200	100	0	0
55. Tormenta de ideas	0	40	200	100	0	0
56. Ampliar las ideas existentes						
57. Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos	0	50	200	100	0	0
58. Taller práctico “cuerdas bajas”	0	60	200	100	0	0
59. Conferencia sobre solución de conflictos	0	40	200	100	0	0
60. Taller práctico de Rafting	0	100	200	250	300	150
61. Charla introductoria a los sistemas de recompensa	0	40	200	100	0	0
62. Conferencia sobre “retroalimenta	0	40	200	100	0	0

ción continua del logro de metas”						
63. Taller mejorar mi vida laboral	0	40	200	100	0	0
64. Manual de pausas activas fuera de la rutina	0	100	200	100	0	0
	400	1700	6400	3500	600	300

Tabla 4.4 presupuesto resumido

PRESUPUESTO TOTAL	
PREMIO POR PARTICIPACIÓN	400
MATERIALES	1700
HONORARIOS	6400
REFRIGERIOS	3500
ALQUILER DE ESPACIO	600
ALQUILER DE EQUIPOS	300
TOTAL	\$12900

4.10. Matriz de marco lógico

Tabla 4.5 Matriz de marco lógico

LÓGICA DE INTERVENCIÓN	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/ HIPÓTESIS/ FACTORES EXTERNOS
OBJETIVO GENERAL (FIN)			
<p>Crear un plan de capacitación de liderazgo para docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco.</p>	<p>1. Plan de capacitación completo entregado a gerencia. 2. Encuestas realizadas para la detección inicial, del nivel de competencia de liderazgo.</p>	<p>1. Copia del plan de capacitación firmada con el recibido del original a gerencia 2. Encuestas tabuladas.</p>	<p>Rotación de personal en la UEDFL, por lo que se dificulta cumplir con el cronograma de capacitación.</p>
OBJETIVOS ESPECIFICOS (PROPOSITOS)			
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar necesidades del plantel y el nivel de competencia de liderazgo que tienen los docentes en el aula. • Crear un presupuesto detallado de los costos del plan de capacitación de liderazgo docente. 	<p>1. 40% de los empleados en la UEDFL tienen un nivel de liderazgo bajo.</p> <p>2. Entrega del presupuesto a la gerencia de la UEDFL con los costos desglosados de</p>	<p>1. Resultados de las pruebas de diagnóstico de la competencia de liderazgo aplicada a los docentes.</p> <p>2. Copia del presupuesto entregado a gerencia firmado con el recibido.</p>	<p>Falta de algunos empleados de la UEDFL al momento de tomarles la prueba de diagnóstico de la competencia de liderazgo.</p> <p>Problemas financieros de la UEDFL para cubrir el total del presupuesto.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Crear un cronograma detallado por fechas donde se explique los días de capacitación del plan de liderazgo docente. 	<p>la consultoría.</p> <p>3. Entrega del cronograma a la gerencia de la UEDFL con los días y horas de capacitación que tendrán sus empleados.</p>	<p>3. Copia del cronograma entregado a gerencia firmado con el recibido.</p>	<p>Cronograma sujeto a aprobación de la gerencia de la UEDFL.</p>
RESULTADOS (COMPONENTES)			
<p>1. Establecido un proyecto de consultoría para el desarrollo del liderazgo docente en la UEDFL.</p>	<p>1. Plan de consultoría con los modelos y técnicas a aplicarse.</p>	<p>1. Informe físico con el resumen del proyecto de liderazgo a aplicarse.</p>	<p>1. La consultoría se realizara por un consultor externo.</p>

TECNICAS

		Recursos	Costos
1.	Prueba de empatía para los empleados.	Honorarios	200
		Refrigerios	100
		Pruebas	50
2.	Taller práctico y teórico necesidades de los clientes.	Honorarios	200
		Refrigerios	100
		Materiales	40
3.	Conferencia sobre “solución de conflictos “	Honorarios	200
		Refrigerios	100
4.	Taller práctico “Rafting”.	Materiales	40
		Honorarios	100
		Refrigerios	200
		Materiales	250
		Alquiler de espacio	300
5.	Análisis de historietas.	Alquiler de equipo	150
		Honorarios	200
		Refrigerios	100
6.	Lecturas comprensivas.	Materiales	60
		Honorarios	200
7.	Interpreta con	Refrigerios	100
		Materiales	60

	mímica.			
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
8.	Mejor es dibujar que escribir.	Materiales	50	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
9.	Tipos de liderazgo.	Materiales	50	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
10.	Abriéndose campo.	Materiales	40	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
11.	Taller respuesta inmediata.	Materiales	40	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
12.	Taller reacción en el aula.	Materiales	30	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
13.	Rompecabezas compartidos.	Materiales	50	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
14.	Búsqueda del tesoro.	Materiales	150	
		Premio en efectivo	200	
		Honorarios	100	

15.	Foro participativo.	Refrigerios	100	
		Materiales	400	
		Honorarios	200	
16.	Conferencia sobre la tolerancia.	Refrigerios	100	
		Materiales	50	
		Honorarios	200	
17.	Taller de gestión de recursos.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
18.	Taller Mantenimiento y vigilancia del tiempo.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
19.	Foro participativo “instrucciones vs improvisar”.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
20.	Taller” seguir instrucciones “.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
21.	Iniciativa y	Honorarios	200	
		Refrigerios	100	

	originalidad grupal.	Materiales	40	
		Honorarios	200	
22.	Taller “establecer la solución”.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
23.	Tormenta de ideas.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
24.	Ampliar las ideas existentes.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
25.	Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Honorarios	200	
26.	Taller práctico “cuerdas bajas”.	Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Cuestionarios	20	
		Honorarios	200	
27.	Conferencia sobre solución de conflictos.	Refrigerios	100	

		Materiales	40	
28.	Taller práctico de Rafting.	Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
		Materiales	40	
29.	Charla introductoria a los sistemas de recompensa.	Honorarios	100	
		Refrigerios	200	
		Materiales	250	
30.	Conferencia sobre “retroalimentación continua del logro de metas”.	Alquiler de espacio	300	
		Alquiler de equipo	150	
		Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
		Materiales	40	
31.	Taller mejorar mi vida laboral.	Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
		Materiales	40	
32.	Manual de pausas activas fuera de la rutina.	Honorarios	200	
		Refrigerios	100	
		Materiales	40	
		Manual	400	

			<p>La UEDFL revisa el proyecto para entenderlo y dar las observaciones necesarias.</p> <p>La gerencia acepta el proyecto con las nuevas correcciones.</p> <p>CONDICIONES PREVIAS</p> <p>La UEDFL posee un bajo nivel de liderazgo en los docentes.</p>
--	--	--	---

4.11. Monitoreo

A continuación en la tabla 4.3 se describen todas las actividades que se monitorean para ver que el proyecto se esté llevando a cabo. Posibilitando de esta manera un control continuo o periódico de la implementación del proyecto, a través de la presentación de

informes de avance, informes de actividades, informes financieros, formularios, formatos, etc.

A continuación en la tabla 4.5 se muestran las actividades de monitoreo que se realizarán en el transcurso del proyecto, para revisar el cumplimiento de cada una de las actividades a realizarse en el periodo que se encuentre vigente el proyecto.

Tabla 4.5 Actividades a monitorearse en el proyecto.

ACTIVIDADES A MONITOREARSE			
Competencia	Modelo	Técnica	Actividades de monitoreo
Interacción y presentación	Creación de empatía	1. Prueba de empatía para los empleados	Verificar el contrato de elaboración de pruebas dos semanas previo a las pruebas (Resp. Directora académica)
		2. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes del taller (Resp. asistente de RRHH)
	Relaciones intergrupales	3. Conferencia sobre “solución de conflictos “	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		4. Taller práctico “Rafting”	Verificación del contrato para reservar el espacio en Mindo y la alimentación dos semanas antes del taller para el personal a participar (Resp. Gerencia)
Análisis e	Análisis de textos	5. Análisis de	Verificación de la

Interpretación		historietas	disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes del taller (Resp. asistente de RRHH)
		6. Lecturas comprensivas	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
	Interpretación de historietas	7. Interpreta con mímica	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		8. Mejores dibujar que escribir	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes del taller (Resp. asistente de RRHH)
Liderazgo y Decisión	Líder en potencia	9. Tipos de liderazgo	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		10. Abriéndose campo	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
	Decisiones inmediatas	11. Taller respuesta inmediata	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día

			antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		12. Taller reacción en el aula	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
Adaptación y afrontamiento	Supervivencia del más fuerte	13. Rompecabezas compartidos	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Verificación del contrato donde se compra el rompecabezas didáctico (Resp. asistente de RRHH)
		14. Búsqueda del tesoro	Verificación de la aprobación del premio en efectivo del plantel a los participantes un día antes de la actividad, (Resp. Directora de RRHH)
		15. Foro participativo	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del foro (Resp. asistente de RRHH)
		16. Conferencia sobre la tolerancia	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
Organización y ejecución	Organización activa	17. Taller de gestión de recursos	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día

			antes del taller (Resp. asistente de RRHH)
		18. Conferencia Mantenimiento y vigilancia del tiempo	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
	Seguir instrucciones	19. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		20. Taller” seguir instrucciones “	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes del taller (Resp. asistente de RRHH)
Creación y Conceptualización	Identificación de la creatividad profesional	21. Iniciativa y originalidad grupal	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		22. Taller “establecer la solución”	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Y del material didáctico para el taller (Resp. asistente de RRHH)
		23. Tormenta de ideas	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Y del material

			didáctico para el taller (Resp. asistente de RRHH)
		24. Ampliar las ideas existentes	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Y del material didáctico para el taller (Resp. asistente de RRHH)
Trabajar con personas	Formación de equipos	25. Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos	Contrato de la adquisición de los cuestionarios Copias del cuestionario para todos los participantes (Resp. Directora RRHH)
		26. Taller práctico “cuerdas bajas”	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Y del material didáctico para el taller (Resp. asistente de RRHH)
	Relaciones intergrupales	27. Conferencia sobre solución de conflictos	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
		28. Taller práctico de Rafting	Verificación del contrato para reservar el espacio en Mindo y la alimentación para el personal a participar (Resp. Gerencia)
Emprendimiento y desempeño	Emprendimiento y gestión	29. Charla introductoria a	Verificación de la disponibilidad la sala

		los sistemas de recompensa	de uso múltiple de la UEDFL un día antes de la charla (Resp. asistente de RRHH)
		30. Conferencia sobre “retroalimentación continua del logro de metas”	Verificación de la disponibilidad la sala de audiovisuales de la UEDFL un día antes de la conferencia (Resp. asistente de RRHH)
	Energía en el trabajo	31. Taller mejorar mi vida laboral	Verificación de la disponibilidad la sala de uso múltiple de la UEDFL un día antes del taller Y del material didáctico para el taller (Resp. asistente de RRHH)
		32. Manual de pausas activas fuera de la rutina	Revisión del contrato donde se describe la fecha en la cual se entrega el manual de pausas activas (Resp. Directora RRHH)

4.12 Evaluación:

En la tabla 4.6 se puede observar las evaluaciones que va a tener cada una de las actividades a realizarse para verificar su cumplimiento.

Tabla 4.6 actividades con las que se evaluara el desarrollo del proyecto.

Técnica	Actividades de evaluación
1. Prueba de empatía para los empleados	Estadística de los resultados de las pruebas de empatía aplicadas
2. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad

3. Conferencia sobre “solución de conflictos “	Aplicar un cuestionario de satisfacción de la conferencia en contenido, metodología y utilidad
4. Taller práctico “Rafting”	Realizar un ensayo de una hoja sobre los beneficios de la experiencia con ventajas y desventajas
5. Análisis de historietas	Entregar a los docentes una lectura para que la analicen
6. Lecturas comprensivas	Entregar a los docentes una lectura para que la analicen
7. interpreta con mímica	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
8. mejor es dibujar que escribir	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
9. tipos de liderazgo	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
10. Abriéndose campo	Aplicar un cuestionario de satisfacción de la conferencia en contenido, metodología y utilidad
11. Taller respuesta inmediata	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
12. Taller reacción en el aula	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
13. Rompecabezas compartidos	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
14. Búsqueda del tesoro	Encuesta de satisfacción del taller y opiniones de los ganadores de la búsqueda del tesoro
15. Foro participativo	
16. Conferencia sobre la tolerancia	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
17. Taller de gestión de recursos	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
18. Conferencia Mantenimiento y vigilancia del tiempo	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad

19. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”	Hacer que los docentes hagan un resumen de una hoja de lo que opinaron del foro
20. Taller” seguir instrucciones “	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
21. Iniciativa y originalidad grupal	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
22. Taller “establecer la solución”	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
23. Tormenta de ideas	Aplicar una prueba donde explique ventajas y desventajas de una tormenta de ideas.
24. Ampliar las ideas existentes	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
25. Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos	Estadística de los resultados de las pruebas de formación de equipos
26. Taller práctico “cuerdas bajas”	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
27. Conferencia sobre solución de conflictos	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
28. Taller práctico de Rafting	Realizar un ensayo de una hoja sobre los beneficios de la experiencia con ventajas y desventajas.
29. Charla introductoria a los sistemas de recompensa	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
30. Conferencia sobre “retroalimentación continua del logro de metas”	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
31. Taller mejorar mi vida laboral	Aplicar un cuestionario de satisfacción del taller en contenido, metodología y utilidad
32. Manual de pausas activas fuera de la rutina	Opiniones de los directivos de la UEDFL sobre el manual

4.13 Destinatarios:

Las personas que se beneficiaran directamente con este proyecto, son los docentes que participen en el mismo, puesto que la capacitación de la competencia de liderazgo les ayudara no solo a ser uno mejores profesionales, sino que al mismo tiempo se les facilitara el trabajo y lo cumplirán de una forma más satisfactoria.

Indirectamente las autoridades y dueños de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco también se beneficiarían ya que al mejorar el desempeño del personal docente en el plantel, también mejora la productividad, dándole de esta forma a las autoridades y los dueños de ofrecer un mejor servicio a sus clientes que en este caso es la educación. Y finalmente beneficiaria a los estudiantes de todo el plantel educativo teniendo docentes más capacitados y por ende más competentes.

4.14 Cronograma:

En la tabla 4.7 se detalla el cronograma de todas actividades a realizarse para el cumplimiento de este proyecto. Esta consultoría tiene una duración de 20 días, planteándose a que se realice en el mes de julio, ya que ese es el periodo en el cual los estudiantes salen a vacaciones, dejando libre de esta manera a los docentes para poder llevar a cabo esta capacitación.

El cronograma detallado en la tabla 4.3 se divide en cuatro grandes columnas, las mismas que representan la brecha o competencia general a trabajarse, el modelo que se creó para el desarrollo de esa competencia, las técnicas que ayudan al modelo de la competencia para su desarrollo y finalmente los días del mes de julio en los cuales se trabajara con este proyecto.

Tabla 4.7. Cronograma para la realización del proyecto de consultoría

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015																		
BRECHA	MODELO	TÉCNICA	JUNIO 2015				JULIO 2015				AGOSTO 2015				SEPTIEMBRE 2015			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Interacción y presentación	Creación de empatía	1. Prueba de empatía para los empleados																
		2. Taller práctico y teórico necesidades de los clientes																
	Relaciones intergrupales	3. Conferencia sobre “solución de conflictos “																
		4. Taller práctico “Rafting”																
Análisis e Interpretación	Análisis de textos	5. Análisis de historietas																
		6. Lecturas comprensivas																
	Interpretación de historietas	7. interpreta con mímica																
		8. mejor es dibujar que escribir																
Liderazgo y Decisión	Líder en potencia	9. tipos de liderazgo																
		10. Abriéndose campo																

		11.																	
	Decisiones inmediatas	12. Taller respuesta inmediata																	
		13. Taller reacción en el aula																	
Adaptación y afrontamiento	Supervivencia del más fuerte	14. Rompecabezas compartidos																	
		15. Búsqueda del tesoro																	
		16. Foro participativo																	
		17. Conferencia sobre la tolerancia																	
Organización y ejecución	Organización activa	18. Taller de gestión de recursos																	
		19. Taller Mantenimiento y vigilancia del tiempo																	
	Seguir instrucciones	20. Foro participativo “instrucciones vs improvisar”																	
		21. Taller” seguir instrucciones “																	
Creación y Conceptualización	Identificación de la creatividad profesional	22. Iniciativa y originalidad grupal																	
		23. Taller “establecer la solución”																	
		24. Tormenta de																	

4.15. Conclusiones

- Las exigencias que aparecen cada vez más fuertes para las nuevas generaciones de estudiantes, requieren que estos estén cada vez más preparados para responder tanto a nivel social como académico, por lo que es indispensable capacitar a los docentes, para que estos sean capaces de enseñar correctamente y tener un buen nivel de liderazgo para dirigir correctamente un grupo.
- El proyecto de diagnóstico y desarrollo de la competencia de liderazgo puede facilitar directamente el trabajo conjunto de la gestión de los directivos, docentes y estudiantes.
- El desarrollo de la competencia de liderazgo en los docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco, será de gran utilidad para la Institución, ya que proporcionará las herramientas necesarias en las actividades diarias del aula y ayudará a cumplir los objetivos trazados por los directivos del plantel, ayudando de esta manera a aumentar la calidad de servicio en la institución y a la larga el desarrollo de la misma.
- Las exigencias del entorno como la SENESCYT, INEVAL, Ingreso a las Universidades y la sociedad en general, requieren un buen nivel de liderazgo de los docentes, por lo que es indispensable implementar un programa para desarrollar competencias que permita dar respuestas oportunas y eficaces.

4.16. Recomendaciones

- Es fundamental que el Rector de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco, demuestre un nivel de liderazgo muy alto, para que sea el ejemplo de los docentes y a la larga él pueda dirigir el programa de desarrollo de la competencia de liderazgo en los docentes en los siguientes años lectivos.

- Antes de iniciar con el programa de capacitación y desarrollo de la competencia de liderazgo en la UEDFL, es fundamental que se defina una medición de las competencias de cada uno de los docentes, pues no todos presentan las mismas brechas, y hay que tomar en cuenta que el nivel de liderazgo de un docente que da clases a adolescentes no es el mismo que el profesor que da clases a niños pequeños.
- Establecer una comisión integrada por profesores, que sea responsable de describir los logros que se obtuvo del programa de capacitación para tener una visión más directa sobre los resultados de la misma.
- Implementar en proceso de inducción el programa de capacitación de liderazgo a los docentes que ingresen a trabajar a futuro en la institución de manera obligatoria.

4.17. Bibliografía

- Álvarez Rodríguez, L. F. (2010), “Recomendaciones para el análisis del puesto de trabajo”, en Revista Pensando Psicología, vol. 6, núm. 11, pp. 123-132.
- *Coaching Toptens*. (2003). Recuperado el 11 de 2011, de http://coachingtoptens.com/archivos/descargas/historia_liderazgo.pdf
- Alles, M. (2004 A). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2004 B). *Diccionario de Comportamiento Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Andair, J. (2009). *Liderazgo y Motivación*. Barcelona: Gedisa S.A.
- Bartram, D. (2005). *academia.edu*. Obtenido de http://nottingham.academia.edu/DaveBartram/papers/12036/The_Great_Eight_competencies_a_criterion-centric_approach-to-validation
- Bennis, W. (2007). *Competencias Básicas del liderazgo*. Obtenido de <http://www.apuntesgestión.com/2007/12/18/competencias-básicas-del-liderazgo/>
- Cadrona, P. (s.f.). *Socrates*. Recuperado el 14 de 1 de 2012, de <http://socratesdev.ieem.edu.uiy/articulos/archivos>
- Carapaica, L. M. (s.f.). *Gerencia y Cambio Organizacional*. Recuperado el 15 de 11 de 2011, de <http://www.gerenciacambio.es.tripod.com/gerenciaycambioorganizacional/id1.html>
- Cevallos M (2014) Plan Institucional Dario Figueroa, Quito
- Chiavenato (1983) “Descripción y análisis de puestos” México Pearson

- Consulting, N. F. (s.f.). *Las Nuevas Competencias Directivas*. Recuperado el 11 de 2011, de <http://www.newfieldconsulting.com>
- Daniel Coleman, Richard Boyatzis, Annie Mckee. (2003). *El Líder resonante crea más*. Mexico D. F.: Litografía Ingranex S. A
- Tobón, S., Pimienta, J., y García Fraile, J.A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- Hernández, A. (2010). *Competencias actuales del liderazgo*. Recuperado el 10 de 2011, de <http://www.tdd-online.com/noticia/754/LIDERAZGO-Y-MOTIVACI%C3%93N/competencias-actuales-liderazgo.html>
- Internet. (2001). *Aprender a escuchar*. Obtenido de <http://www.newfieldconsulting.com>
- Internet. (Octubre de 2004). *Diseño Curricular*. Recuperado el 10 de 2011, de http://diseniocurricular.blogspot.com/2004_10_24_archive.html
- Internet. (2008). *Los Recursos Humanos*. Recuperado el 5 de 2011, de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/167-competencias-generales.html>
- Lowney, C. (2008). *Liderazgo al estilo de los Jesuitas*. Bogotá: Cargraphic S. A.
- Maestro, J. C. (2009). *Regalate Liderazgo una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del Líder*. Barcelona: Bresca.
- Martínez, A. (2008). *Cómo organizar un trabajo de investigación*. Lupus Magister.

4.18. Anexos

Resultados de las encuestas realizadas para los docentes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco

Anexo 1 Encuesta de apreciación de competencias para docentes de la unidad educativa Darío Figueroa Larco

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR

ENCUESTA DE APRECIACION DE COMPETENCIAS PARA DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DARIO FIGUEROA LARCO

La presente encuesta es para saber el nivel de competencia de liderazgo que tienen los docentes de la UEDFL.

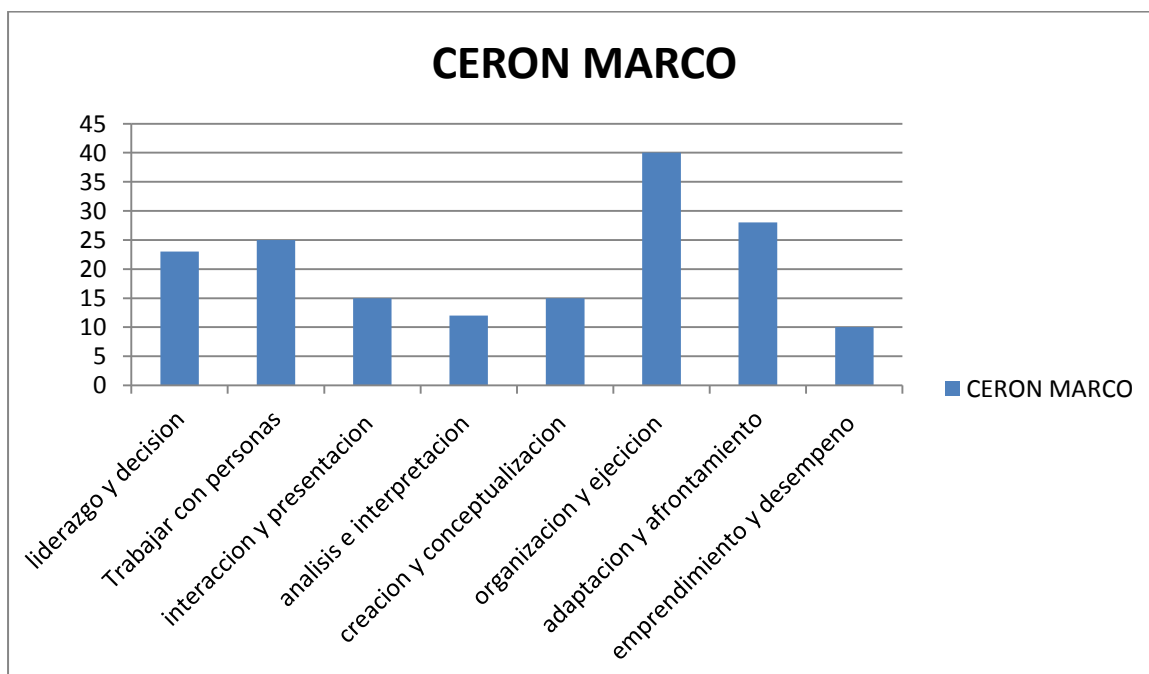
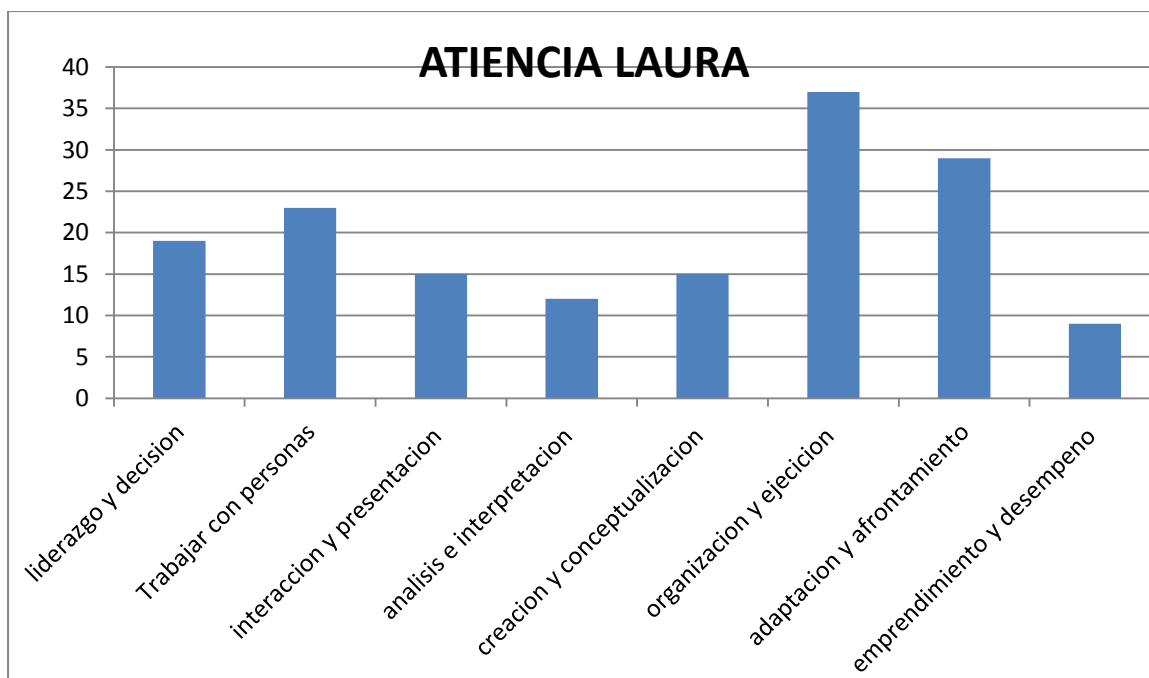
Nombre del docente:.....

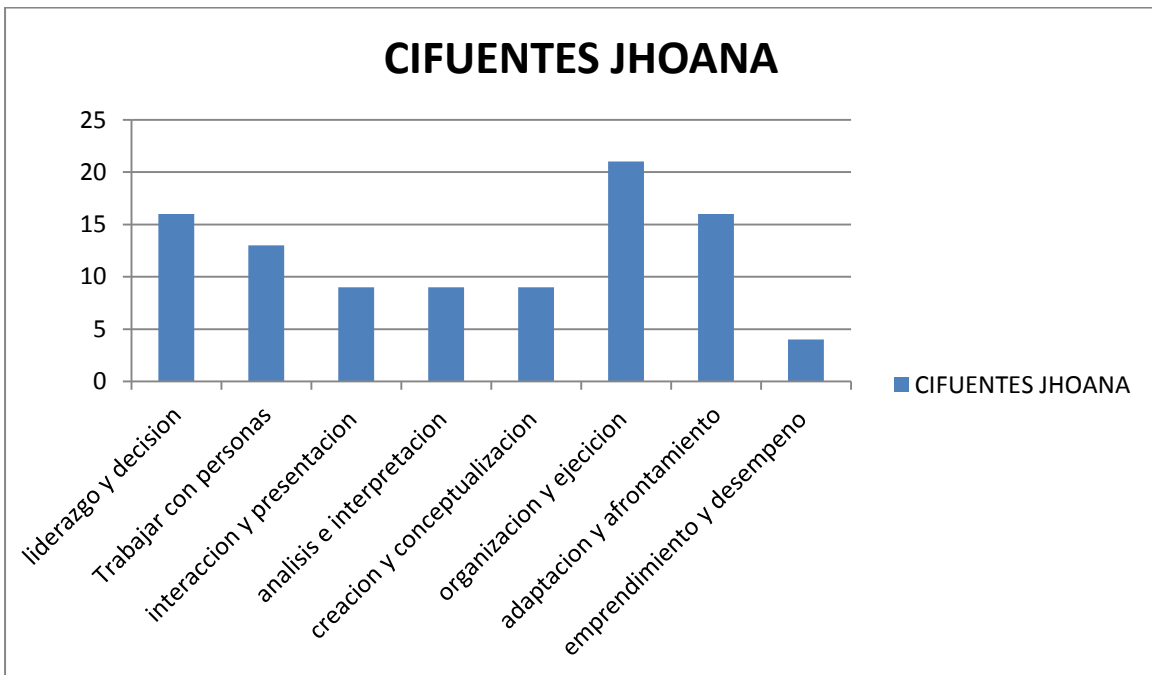
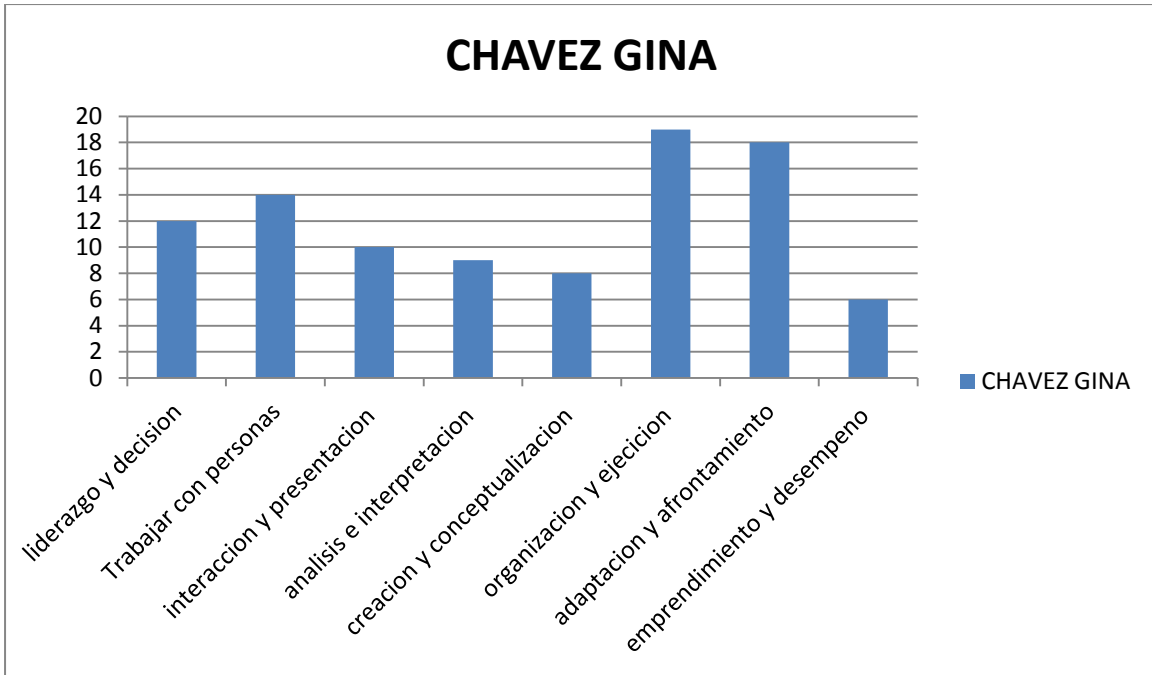
Marque con una x el nivel de competencia que usted considera que tiene el docente en cada variable

COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(1.1) Asume la responsabilidad de su trabajo					
(1.1.3) toma la acción de sus decisiones en clase					
(1.2.1)Proporciona dirección a los estudiantes cuando emprenden un proyecto en su clase					
(1.2.4)Delega responsabilidades cuando es necesario					
(1.2.6)Sabe identificar talentos en clase					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(2.1.1)Hace trabajar en equipo a los estudiantes					
(2.1.3)Sabe trabajar con refuerzo positivo y negativo en clase					
(2.1.5)Comunica su clase de forma proactiva					
(2.1.7)Muestra empatía con los estudiantes					
(2.1.2)Actúa con ética en su trabajo					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(3.1.1)Sabe manejar los conflictos en clase					
(3.1.2)Usa el humor para influir y generar impacto en los estudiantes					
(3.3)Comunica la información con fluidez explicando claramente los conceptos y opiniones					
(3.3.4)Sabe cómo presentarse y hablar en publico					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(4.1)Redacta y presenta informes con claridad					

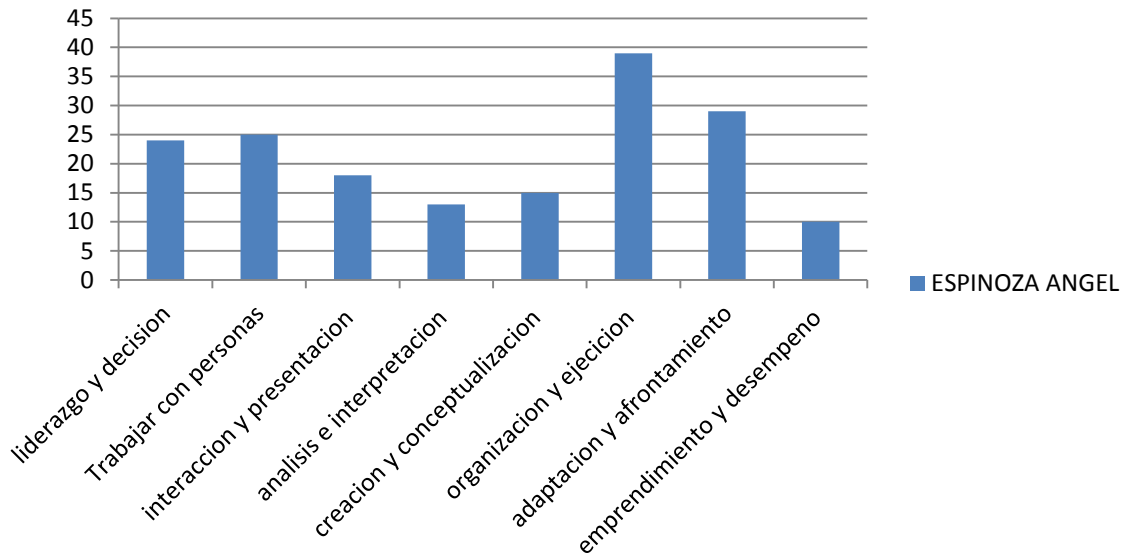
(4.1.4)Aplica la experiencia y tecnología en clase					
(4.2.4)Produce soluciones cuando hay problemas					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(5.1)Sabe cómo investigar temas nuevos					
(5.1.2)Fomenta y apoya el aprendizaje de los estudiantes					
(5.1.4)Tiene estrategias de trabajo					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(6.1)Planifica y organiza su clase					
(6.1.1)Establece objetivos en el aula					
(6.1.3)Organiza el tiempo de clase					
(6.1.4)Utiliza los recursos que se le da para la clase					
(6.2)Realiza los proyectos que se propone en clase					
(6.2.1)Sabe seguir instrucciones y procedimientos					
(6.2.5)Demuestra compromiso con la UEDFL					
(6.2.6)Cumple las obligaciones legales en el colegio					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(7.1)Se adapta rápido a los cambios en el colegio					
(7.1.1)Tiene apertura a nuevas ideas					
(7.1.4)Respeto la interculturalidad					
(7.1.5)Tiene autocontrol emocional					
(7.2)Tiene equilibrio entre trabajo y vida personal					
(7.2.1)Mantiene una actitud positiva					
COMPETENCIA	1(bajo)	2 (medio bajo)	3 (medio)	4(medio alto)	5 (alto)
(8.1)Trabaja con energía y entusiasmo					
(8.1.1)Cumple los objetivos marcados por la institución					

Anexo 2. Resultados individuales de las competencias de los docentes.

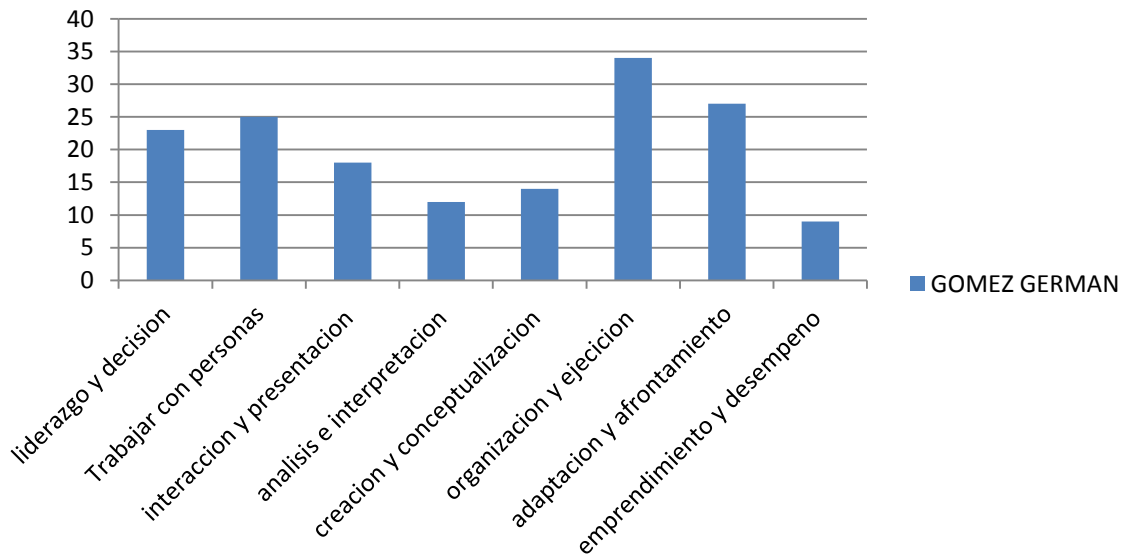




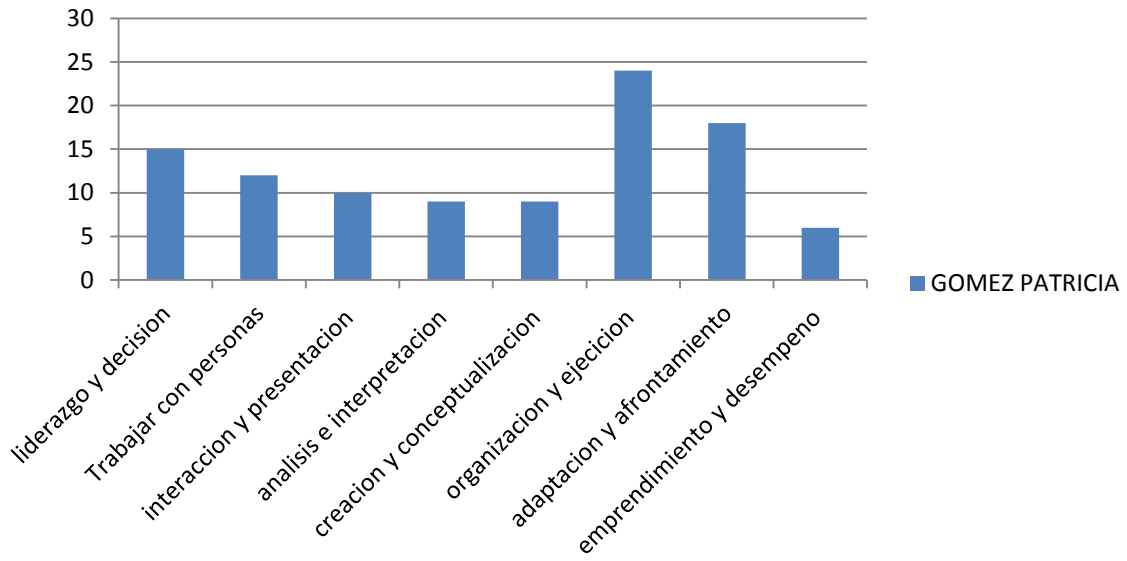
ESPINOZA ANGEL



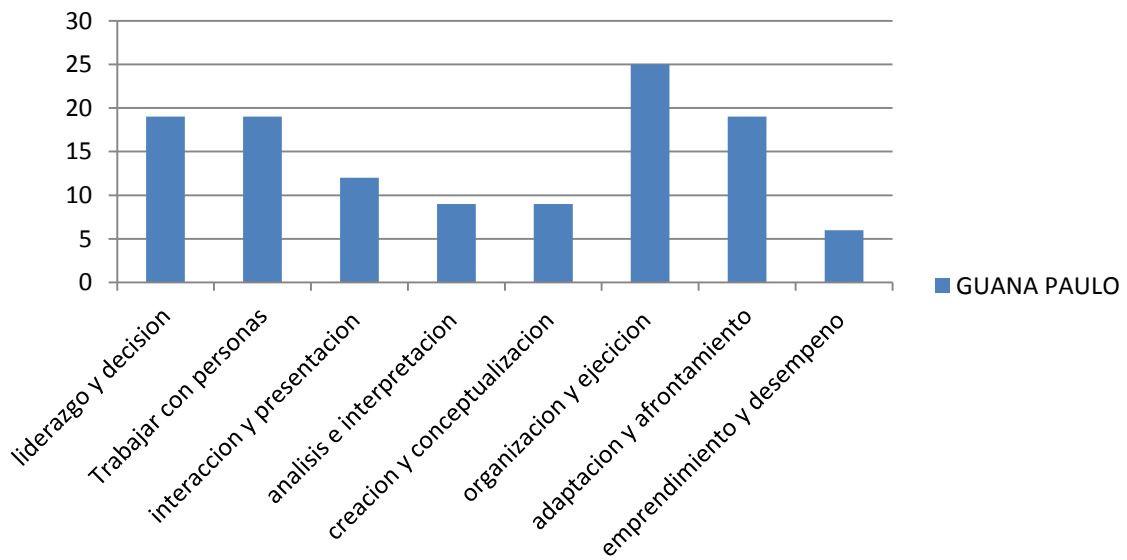
GOMEZ GERMAN

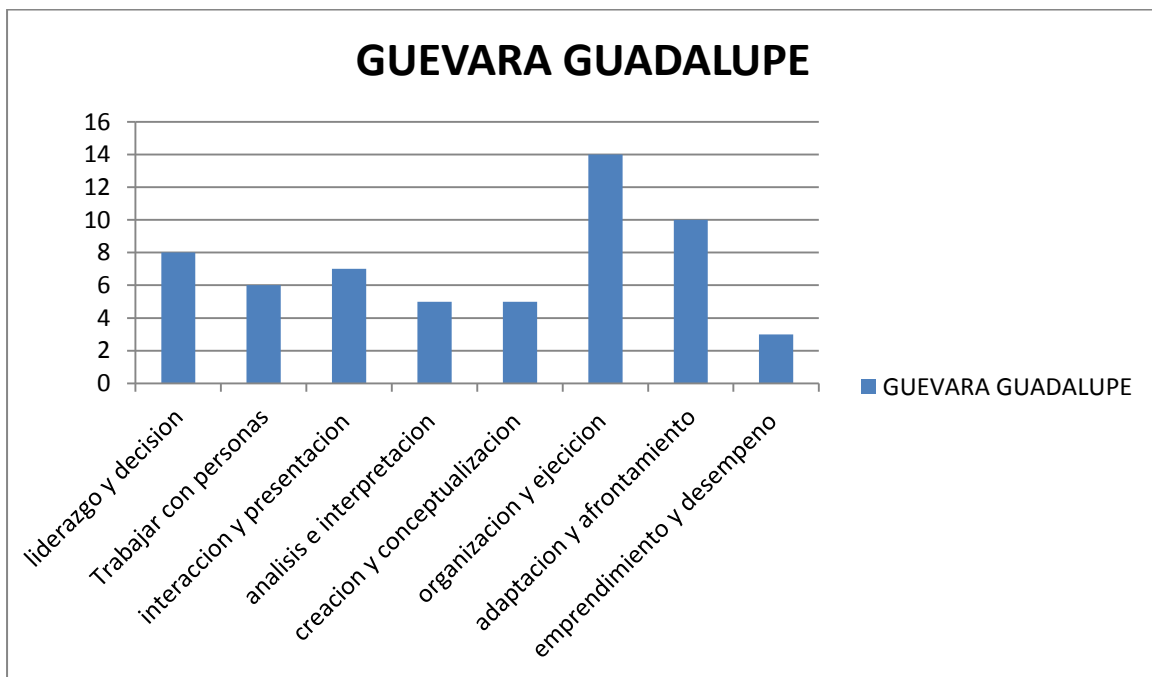
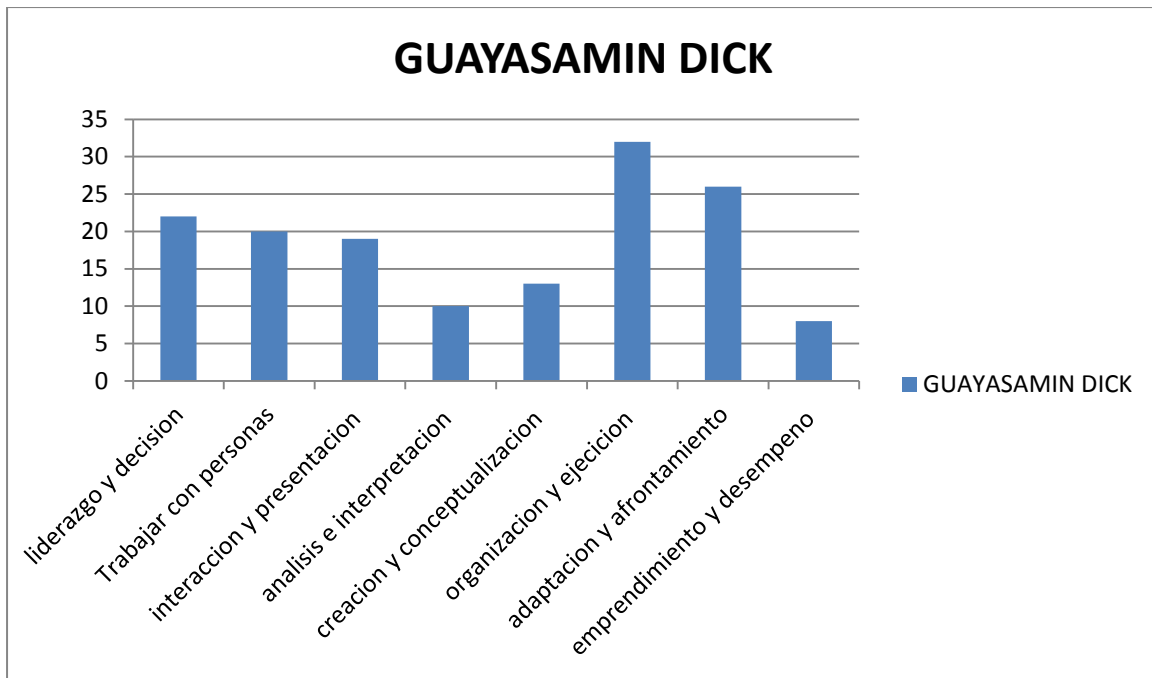


GOMEZ PATRICIA

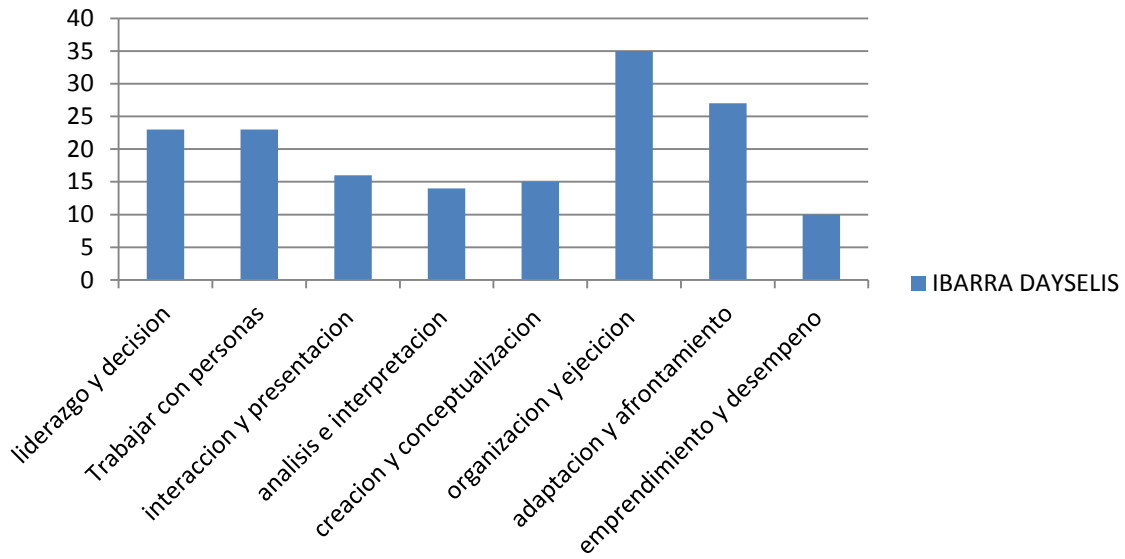


GUANA PAULO

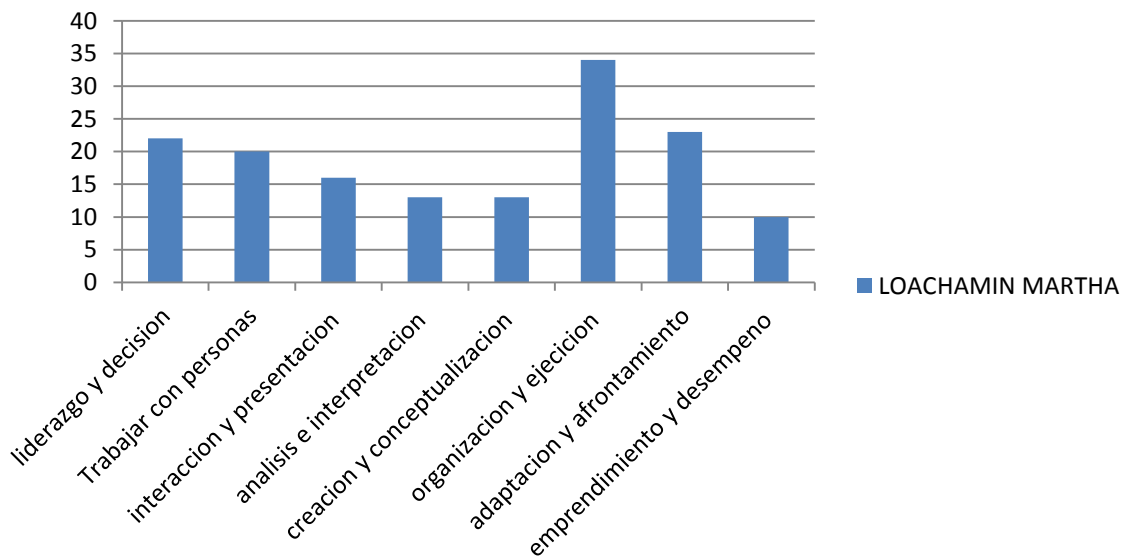




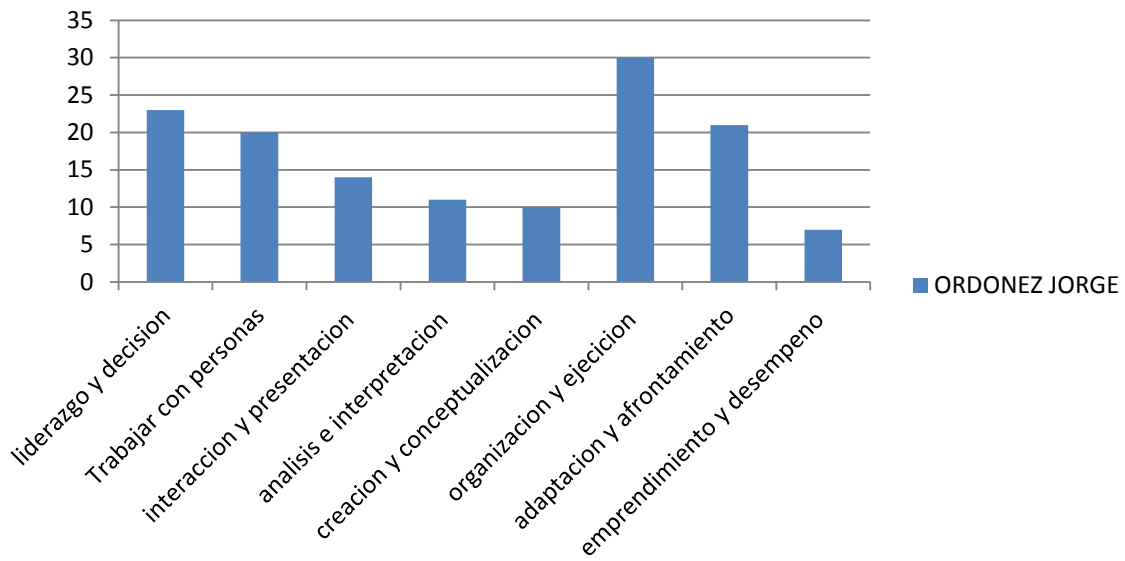
IBARRA DAYSELIS



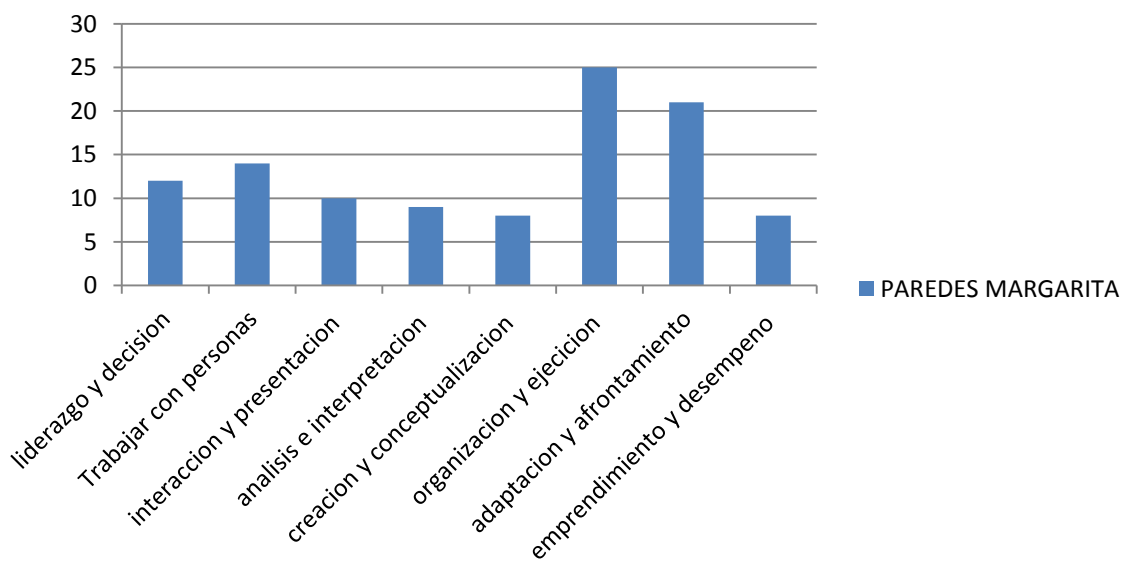
LOACHAMIN MARTHA

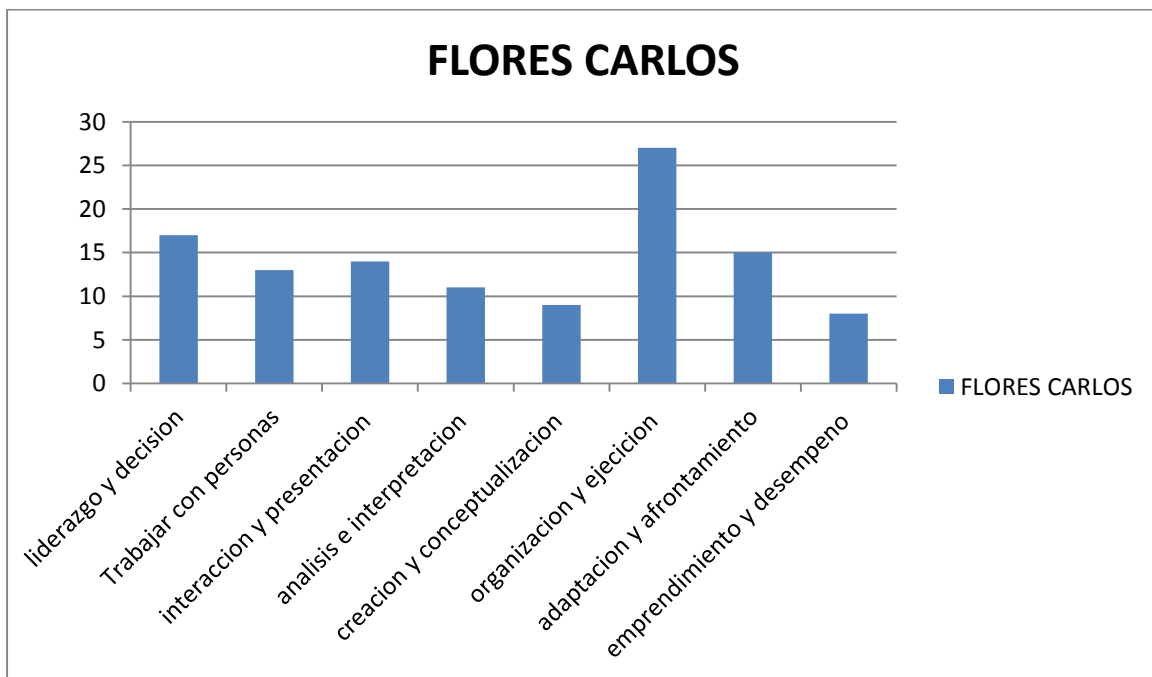
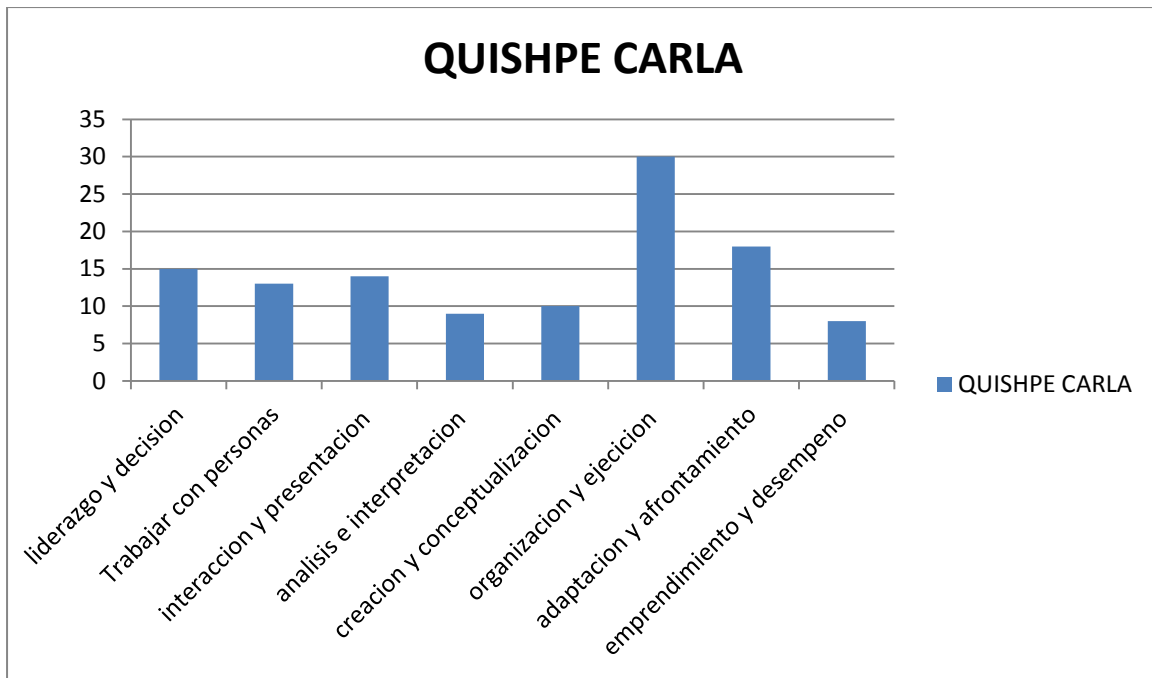


ORDOÑEZ JORGE

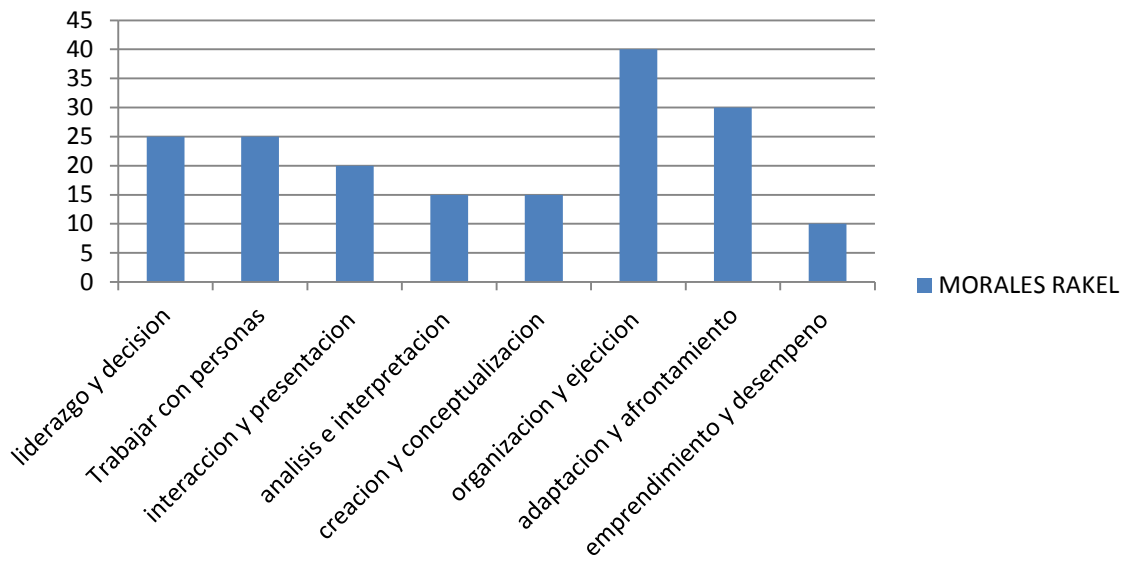


PAREDES MARGARITA

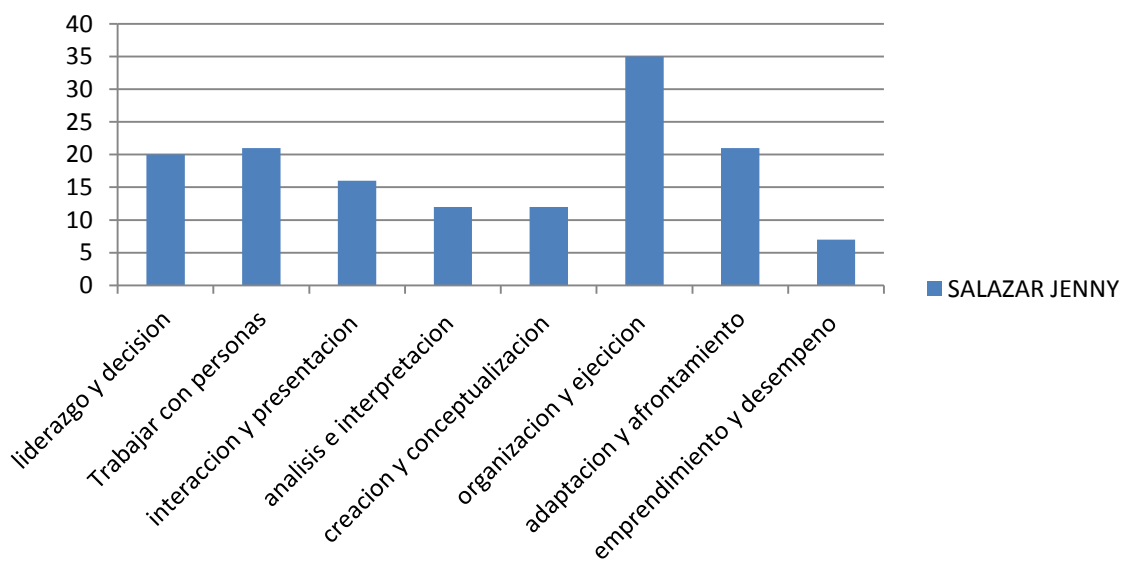


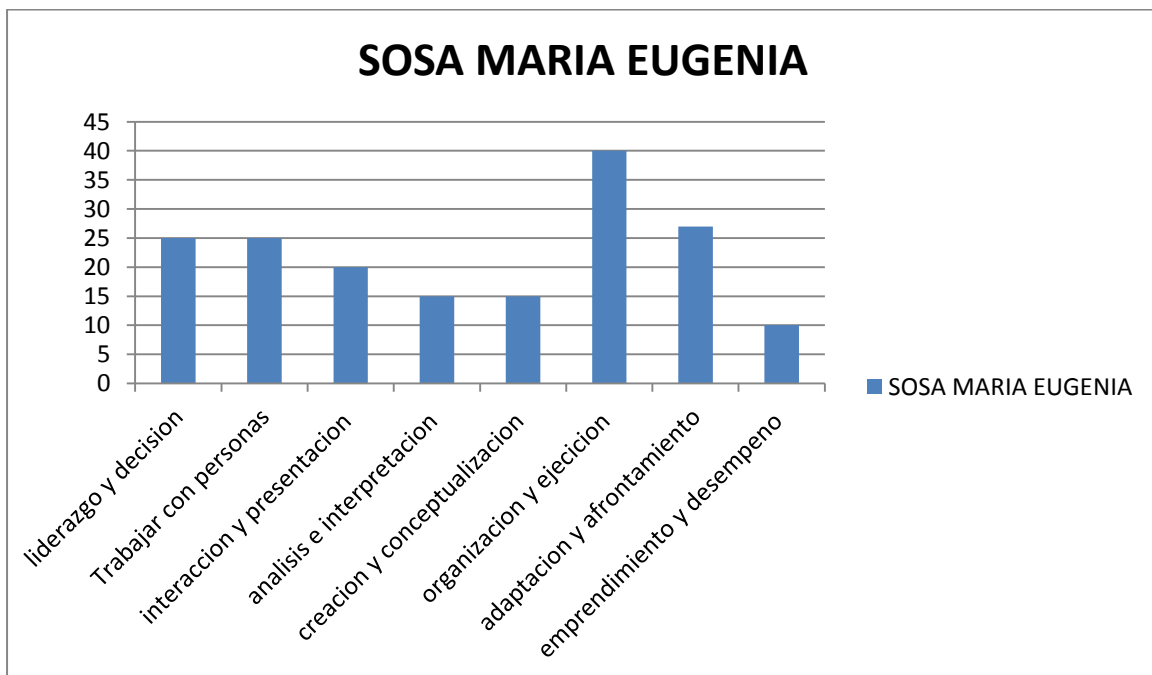
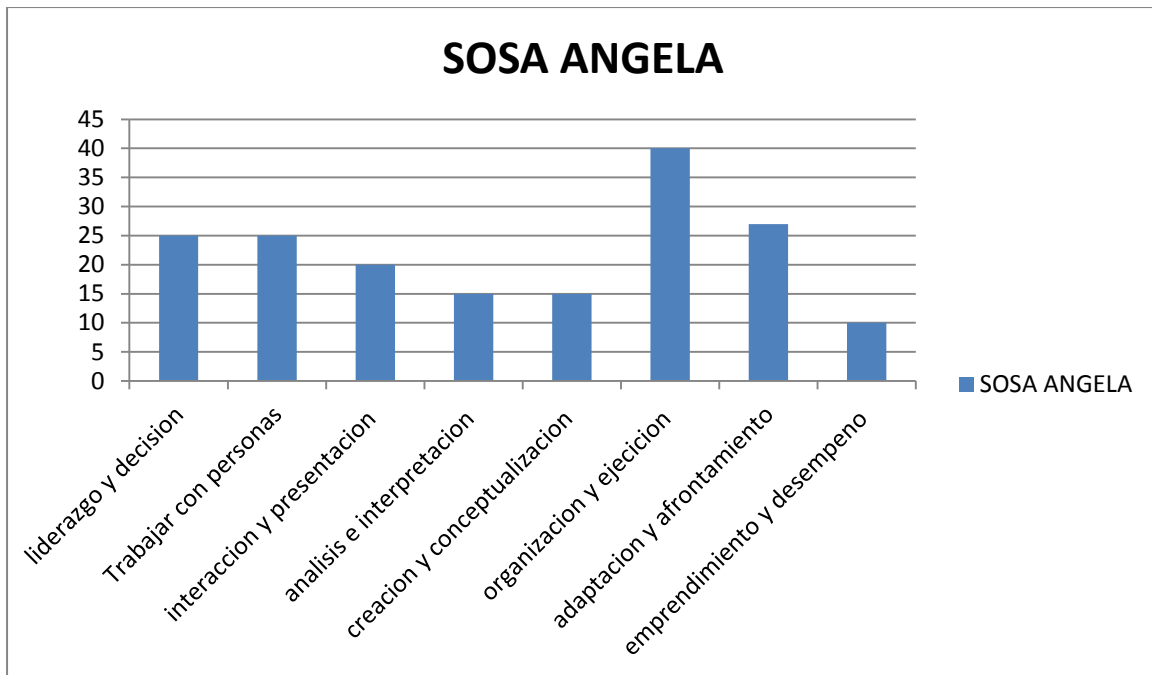


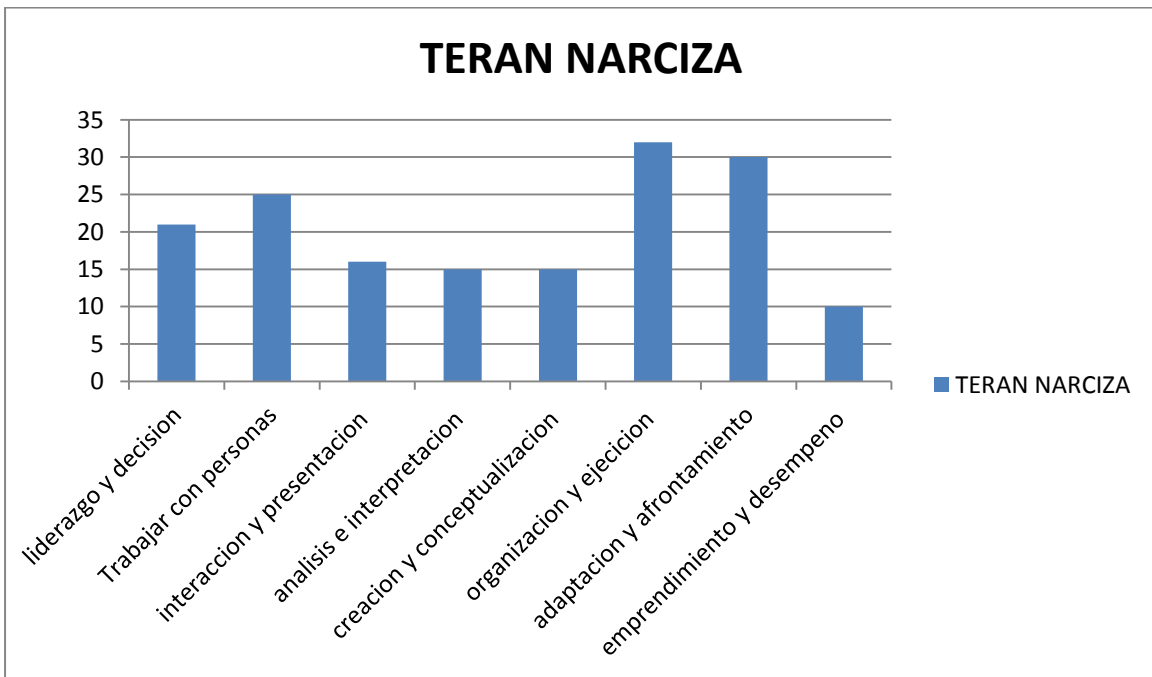
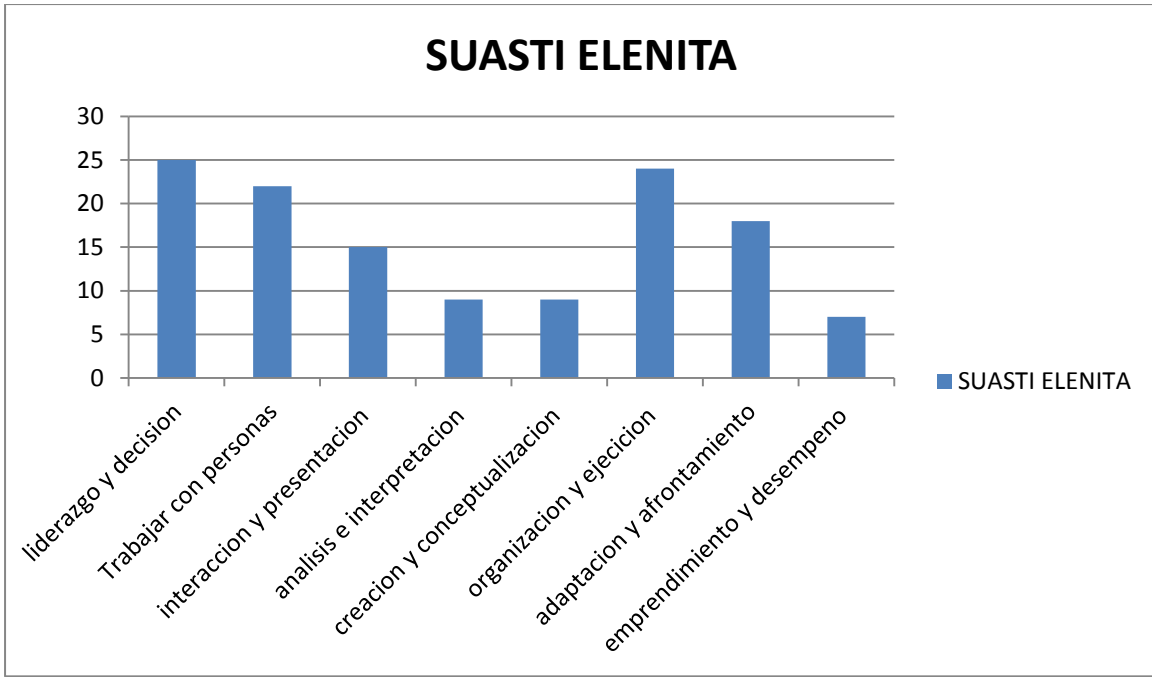
MORALES RAQUEL

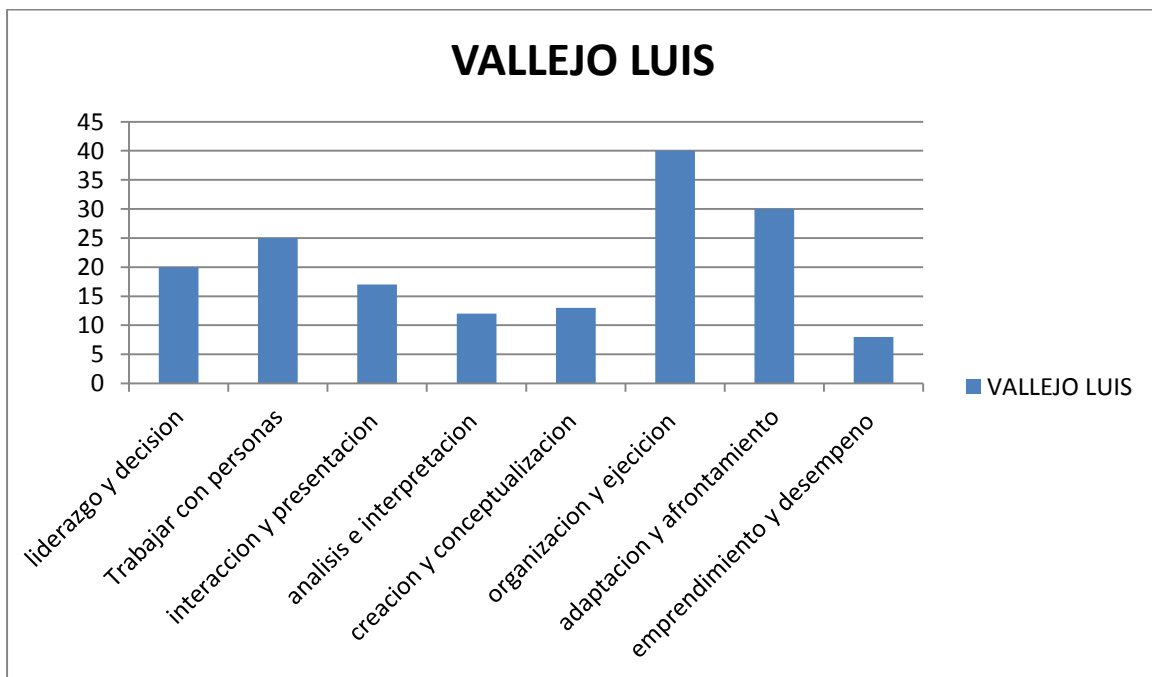
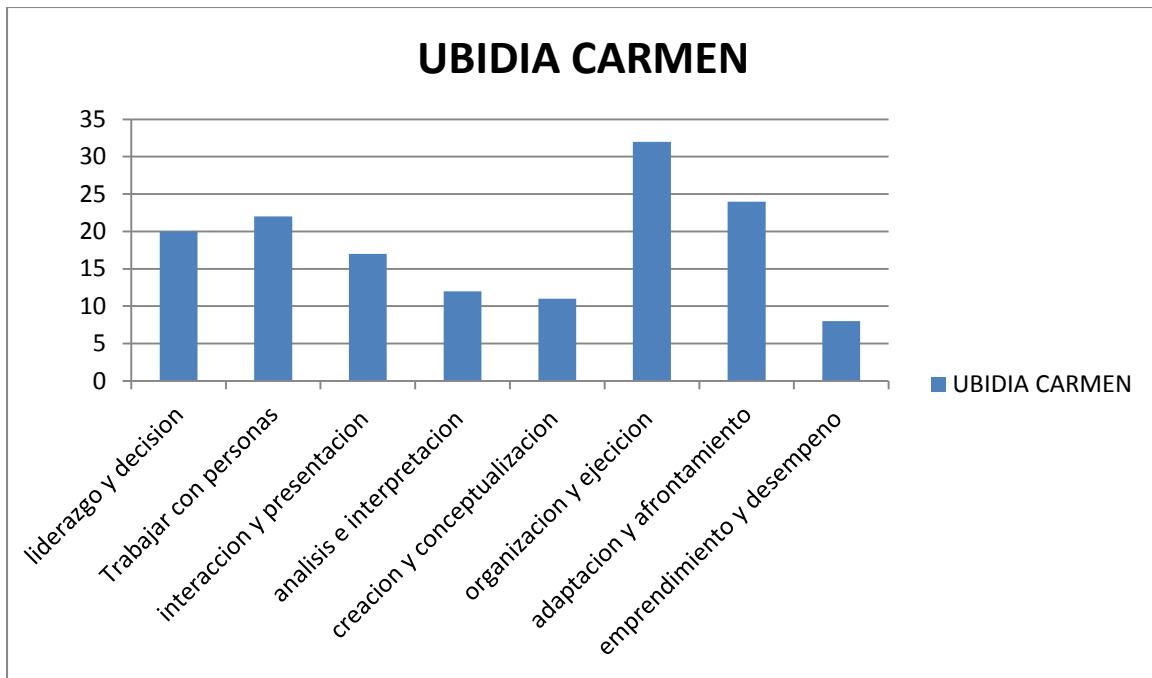


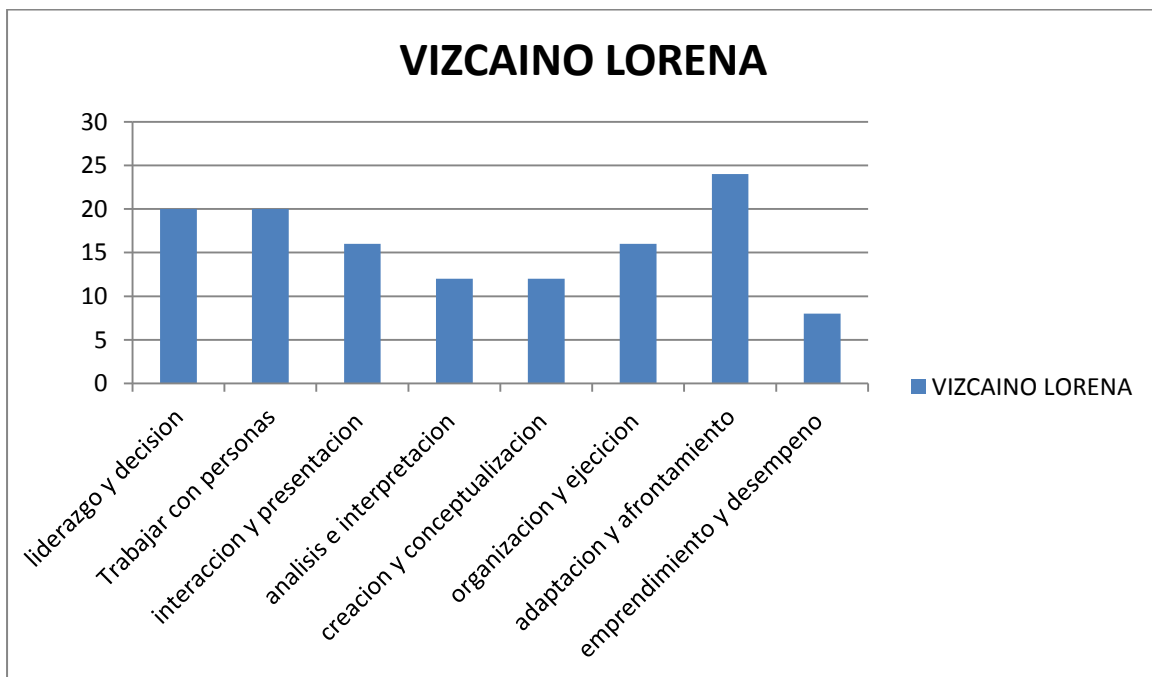
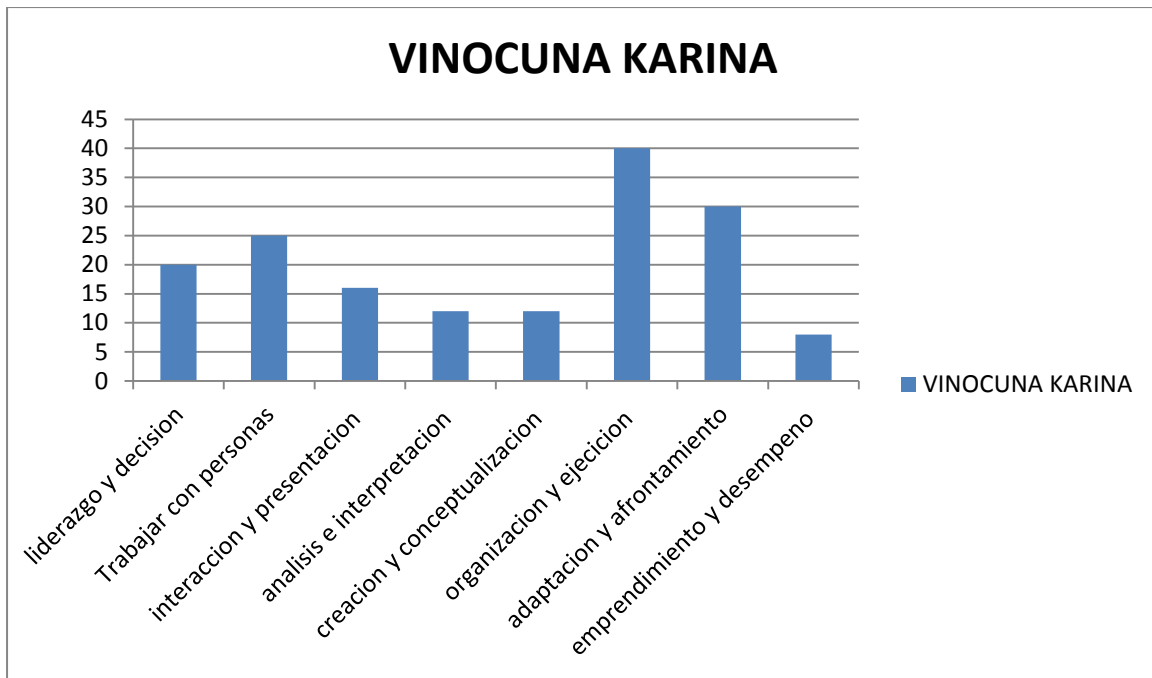
SALAZAR JENNY

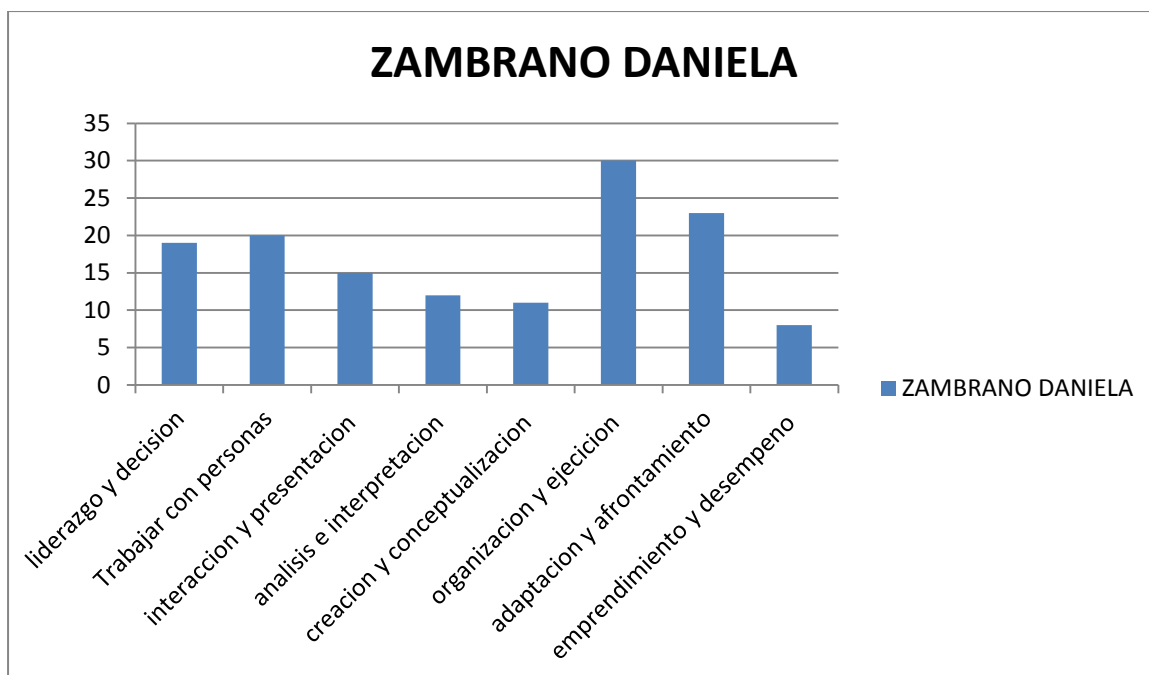












Anexo 3. Modelos de intervención detallados para el desarrollo de las ocho grandes competencias.

2.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: INTERACCION Y PRESENTACION	Cód.: 1
Modelo de intervención: CREACION DE EMPATIA	<i>Nº 04</i>
<p>La Creación de empatía es un modelo de intervención que trabaja en procesos humanos, este modelo sirve para desarrollar o potenciar la empatía que tiene el personal con los clientes. Primero se debe evaluar el nivel de empatía que tienen los empleados, para luego aplicar las técnicas de este modelo para disminuir la brecha que existe en interacción y presentación. El objetivo de este modelo es desarrollar la empatía en los empleados para que indirectamente se desarrolle la interacción y presentación de empleado a cliente.</p>	

Técnicas para el Modelo

- *Prueba de empatía para los empleados*
- *Taller práctico y teórico necesidades de los clientes*

Descripción de las técnicas de las competencias críticas de interacción y presentación

BRECHA: INTERACCION Y PRESENTACION	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: RELACIONES INTERGRUPALES	<i>Nº 12</i>
Descripción del modelo : Este es un modelo que se enfoca en la interacción y presentación de los profesores con los estudiantes, el objetivo de este modelo es ver la relación que tienen los docentes en clase con los alumnos, de tal forma que se encuentre los problemas de relación que tengan los alumnos con el docente. Todas las decisiones grupales deben tomarse por medio de comités, comisiones.	

Técnicas para el Modelo

- Conferencia sobre “Solución de conflictos”
- Taller práctico “Rafting”

3.- DESCRIPCIÓN DE LAS TÉCNICAS

TÉCNICA: PRUEBA DE EMPATIA PARA LOS EMPLEADOS

1. Información General

Objetivo: El objetivo principal de esta técnica es diagnosticar el nivel de empatía que tienen los empleados de la UEDFL y de esta manera poder desarrollarla para mejorar el nivel de interacción que tienen los profesores con los alumnos, y así crear un mejor ambiente de trabajo tanto para alumnos, como para profesores. Con los resultados obtenidos se verá cuáles son los casos más relevantes en los cuales hay que trabajar.

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Prueba

Nivel de dificultad: Bajo

Requerimientos:

- Cuestionarios
- Esferos
- Sala de trabajo

Preparación de la sala: Espacio dotado de pupitres para que se sienten los empleados

2. Introducción

Se desarrollara un cuestionario de 30 preguntas, el mismo que servirá para la identificación del nivel de empatía que tienen los empleados, esta batería de preguntas se aplicará en las instalaciones de la Unidad Educativa Darío Figuroa Larco, ubicada en la Av. Luis Cordero 1368 y calle Quito Sangolquí

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Elaboración de la prueba		Elaboración de una prueba de empatía de treinta preguntas para el desarrollo de la misma	Computadora Impresora hojas	Se elaborara la prueba para medir el nivel de empatía que tienen los docentes.
Instrucciones	5 minutos	Se entrega a cada empleado una prueba y se le explica la manera correcta de contestar, y las recomendaciones necesarias para desarrollar la prueba correctamente	Pruebas Lápices / esferos.	Dar a cada integrante la prueba.
Desarrollo de la prueba	1 hora	Trabajo en la prueba	Copias. Lápices / esferos.	Se da 1 hora para que terminen la prueba de empatía.
Calificación de la prueba	2 horas'	Se procede a calificar la prueba para exponer los resultados públicamente	Esferos Hojas Impresora.	Se publican los resultados ya calificados

TÉCNICA: Taller práctico y teórico necesidades de los clientes

1. Información General

Objetivo: El objetivo principal de esta técnica es concientizar a algunos profesores sobre las necesidades de los estudiantes haciendo notar que se siente estar sentado en una banca de clase en vez de

estar dando clases

Duración: 3 horas 20 minutos

Tipo de técnica: Práctico

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Papelógrafo
- Computador
- Proyector
- Sala de trabajo

Preparación de la sala: Se realizará en la sala general de la organización.

2. Introducción

Taller a realizarse un día sábado en una hostería cercana a Quito, esta técnica es primordialmente participativa y consiste en crear roles, donde unos profesores actúen como los estudiantes y otros hagan su mismo papel de docentes.

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	5'	Se realizará la introducción explicando acerca de los objetivos del taller.		
Instrucciones	15'	Se darán las indicaciones respectivas para el Taller práctico y teórico necesidades de los clientes Deberán crear roles, donde unos profesores actúen como los estudiantes y otros hagan su mismo papel	Computador, Infocus	Si se presentaran preguntas por parte de los participantes, serán respondidas durante la sesión.

		de docentes.		
Implementación de las actividades	120'	Todos los grupos tendrán el tiempo determinado para crear los roles, donde unos profesores actúen como los estudiantes y otros hagan su mismo papel de docentes.	Tijeras, Marcadores, Hojas de papel bond, Esferos, Papelógrafo	Motívelos a tener una participación activa
Foro abierto a comentarios de participantes	60'	Todo el equipo de trabajo deberá participar activamente	Micrófonos	

TECNICA: Conferencia sobre “Solución de Conflictos”

1. Información General

Objetivos: Dar a conocer las posibles negociaciones que existen para la resolución de un conflicto, ya que en muchos casos el conflicto no es malo, también identificar problemas comunes que hay en los departamentos para poder encontrar una solución general.

Duración: 6 horas y media

Tipo de técnica: Practica 60% teoría 40%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector

- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

2. Introducción

Conferencia en las instalaciones de la UEDFL en la que se trataran temas específicamente relacionados con la solución de conflictos exclusivamente para aquellas personas que han perdido las ganas de cooperar, de igual manera como hacer negociaciones directas entre estudiantes y padres de familia. Vamos intercambiar personas entre grupos para que facilitar la identificación de problemas comunes y comprensión de los mismos.

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	10	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: Que son los conflictos	60'	Explicación del tema y de la importancia de la solución de conflictos	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tipos de conflictos	60'	Explicación detallada del tema, tipos, conflictos.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso	30		Lunch	
Módulo III: Cómo solucionar	60'	En esta etapa se explicará las diferentes estrategias para una correcta solución de	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

conflictos.		conflictos internos.		
Módulo V: Caso práctico	60'	Se dará roles a los participantes, donde se les pondrá un caso en los que unos actuaran un conflicto y otros intentaran solucionarlo.	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso. Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes. Exposición del caso.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller práctico de Rafting”

4. Información General

Objetivos:

El objetivo general es crear situaciones similares a la vida laboral diaria y de esta manera ver como los grupos pueden vencer obstáculos y alcanzar objetivos en común para todos los miembros de la organización. Si hay conflictos estos se pueden resolver y por ende no ser obstáculos para la consecución de metas de la empresa.

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Practica 100%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Instalaciones de la hostería en Baños del rio Puyo
- Botes
- Desayuno

- Almuerzo

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

5. Introducción

Este taller se realizará en la ciudad de Baños, ya que aquí podremos utilizar el río Puyo que es muy apto para realizar rafting en un nivel 1-2 ya que no es muy caudaloso. Se formaran equipos de 8 personas que subirán a un bote, todos van a tener que colaborar ya que la ayuda de todos es necesaria. Las circunstancias que se presenten a lo largo de 30 min sobre el río son ideales para resolver conflictos en esta modalidad que es muy similar a la vida diaria en el lugar de trabajo.

6. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Desayuno	30,	Desayuno	Desayuno	
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller		
Modulo I: Formación de grupos escogidos al azar	30	Formar los grupos escogidos al azar para subirse a los botes y empezar el rafting Se formaran equipos de 8 personas		Los participantes tienen que formar los grupos
Módulo II: inicio de rafting	60'	<ul style="list-style-type: none"> • Se subirán a un bote los participantes en el río Puyo en la hostería en Baños • Los participantes van a tener que colaborar ya que la ayuda de todos es necesaria. • Las circunstancias que se presenten a lo largo de 30 	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

		minutos sobre el rio son ideales para resolver conflictos		
Almuerzo	75'	Almuerzo		
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

2.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: ANALISIS E INTERPRETACION	Cód.: 1
Modelo de intervención: ANALISIS DE TEXTOS	N° 04
.Este modelo se enfoca en el análisis rápido de los textos. El objetivo de este modelo es desarrollar en el empleado una respuesta rápida y automática al momento de analizar cualquier tipo de información.	

Técnicas para el Modelo

- ***Análisis de historietas***
- ***Lecturas comprensivas***

Descripción de las técnicas de las competencias críticas de interacción y presentación

BRECHA: ANALISIS E INTERPRETACION	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: INTERPRETACION DE HISTORIAS	<i>Nº 12</i>
Interpretación de historietas es un modelo que se centra en el desarrollo de la imaginación e interpretación que una persona tiene sobre un objeto o teoría determinada. El objetivo de este tipo de modelo es desarrollar la competencia de interpretación en la persona para que a la larga le sea mucho más fácil interpretar correctamente cualquier tipo de información que la persona desee procesar.	

Técnicas para el Modelo

- *Interpreta con mímica*
- *Mejor es dibujar que escribir*

TECNICA: “Análisis de Historietas”

7. Información General

Objetivos:

Aprender a interpretar imágenes y traducirlas a conceptos concretos, donde se describa claramente el significado de la historieta.

Duración: 7 horas

Tipo de técnica: Practica 70% teoría 30%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

- Hojas de papel
- Marcadores de colores
- Papelógrafos
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

8. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórica, con metodología esencialmente participativa, que considera trabajo dinámico a nivel personal y grupal donde los participantes tendrán que dibujar una historieta sin palabras, y al final entregar la historieta a otro grupo para que trate de interpretar su significado.. El taller se desarrollara en grupos de entre 5 y 8 personas en una sola jornada de 6 horas y media

9. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación del objetivo del análisis de historietas	60'	Explicación del tema y de la importancia del análisis correcto de algo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tipos de interpretaciones	60'	Explicación detallada de los diferentes tipos de interpretaciones según la persona.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: Caso práctico	120'	Se formaran los grupos y se repartirá el material para que los participantes armen la historieta.	Todo material que los participantes consideren	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
			adecuado para exponer el caso.	
Receso	30		Lunch	
Módulo IV: Caso práctico exposición	120`	Los participantes intercambiarán sus historietas con otros grupos para que los otros grupos las interpreten.		Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes. Exposición de las historietas
Cierre del taller	15´	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

TECNICA: “Lecturas Comprensivas”

10. Información General

Objetivos:

Desarrollar la destreza de interpretar textos con el fin de optimizar el trabajo teórico, mejorando así su trabajo. Fomentar el interés por la lectura comprensiva en los empleados de la UEDFL.

Duración: 7 horas

Tipo de técnica: Practica 50% teoría 50%

Nivel de dificultad: Difícil

- Requerimientos:**
- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
 - Proyector
 - Computador
 - Hojas de papel
 - Marcadores de colores
 - Papelografos
 - Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

11. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórico – práctica, con metodología esencialmente participativa, donde se explicara primero técnicas de interpretación y análisis de textos y después, se harán ejercicios individuales sobre el análisis e interpretación de textos.

12. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación del objetivo del análisis de textos	60'	Explicación del tema y de la importancia del análisis correcto de algo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tipos de interpretaciones	60'	Explicación detallada de los diferentes tipos de interpretaciones según la persona.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: Caso práctico	120'	Se formaran los grupos y se repartirá lecturas para que las repasen y analicen su contenido	Todo material que los participantes	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
			consideren adecuado para exponer el caso.	
Receso	30		Lunch	
Módulo IV: Caso práctico exposición	120`	Los participantes intercambiaran sus opiniones sobre el análisis del texto que se les entrego		Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes.
Cierre del taller	15`	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

TECNICA: “Taller interpreta con mímica”

13. Información General

Objetivos:

Incrementar en los empleados el nivel de interpretación y análisis mediante la práctica para que desarrollen este tipo de competencia y la apliquen es su trabajo.

Duración: 5 horas y media

Tipo de técnica: Practica 70% teoría 30%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- tarjetas de papel

- Marcadores de colores
- Papelografos
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

14. Introducción

Taller práctico que se realizara dentro de las instalaciones de la UEDFL, donde se dividirán en 4 grupos a todos los participantes y se repartirán tarjetas donde describan situaciones cotidianas del trabajo diario y los empleados deberán armar esa situación mediante mímica, sin hablar y el resto de los empleados intentaran descifrar que situación laboral en específico se está interpretando

15. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación del objetivo de interpretar con mímica	30'	Explicación del tema y de la interpretación en si	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tipos de interpretaciones	60'	Explicación detallada de los diferentes tipos de interpretaciones según la persona.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Receso	30		Lunch	
Módulo III: Caso práctico	60'	Se formaran los grupos y se repartirán las tarjetas para que los participantes comiencen a interpretar la historia que está en las tarjetas	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.
Módulo IV: Caso práctico exposición	60'	Los participantes verán las interpretaciones con mímica de sus compañeros e intentaran adivinar qué situación es.		Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes. Exposición de las historietas
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

TECNICA: “Taller mejor es dibujar que escribir”

16. Información General

Objetivos:

Incrementar en los empleados el nivel de interpretación y análisis mediante la práctica para que desarrollen este tipo de competencia y la apliquen en su trabajo.

Duración:

5 horas y media

Tipo de técnica: Practica 70% teoría 30%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Textos
- hojas
- Marcadores de colores
- Papelógrafos
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

17. Introducción

Taller a realizarse con el objetivo de clarificar el proceso que implica interpretar un texto. En esta práctica se repartirán se repartirán pequeños textos de tipo filosófico y los empleados de la UEDFL tendrán que crear un resumen de los mismos mediante dibujos.

18. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación del objetivo de intervención mejor es dibujar que escribir	30'	Explicación del tema y de la interpretación en si	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo II: el inicio de una buena lectura comprensiva	60'	Explicación detallada de los diferentes tipos de interpretaciones según la persona basándose en una buena lectura comprensiva	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso			Lunch	
Módulo III: Caso práctico	60'	Se repartirán las lecturas y las hojas de papel, donde se les pedirá que interpreten las lecturas con dibujos.	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.
Módulo IV: Caso práctico exposición	60'	Los participantes verán las interpretaciones y darán sus opiniones sobre las mismas		Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes. Exposición de las historietas
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

2.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: LIDERAZGO Y DECISIÓN	Cód.: 1
Modelo de intervención: LIDER EN POTENCIA	Nº 04

Este modelo se enfoca en el desarrollo del liderazgo de una persona a partir de la motivación, de tal forma que se dé cuenta internamente las capacidades y el potencial que tiene para ser líder. El objetivo de este modelo es aumentar la autoconfianza que tiene el empleado para que el mismo se dé cuenta de su potencial como líder.

Técnicas para el Modelo

- *Tipos de liderazgo*
- *Abriéndose campo*

Descripción de las técnicas de las competencias críticas de interacción y presentación

BRECHA: LIDERAZGO Y DECISIÓN	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: DECISIONES INMEDIATAS	<i>Nº 12</i>
Decisiones inmediatas es un modelo que se basa en la velocidad de respuesta que tienen las personas ante una situación determinada. El objetivo es desarrollar la capacidad de decisión de una persona mediante varios casos prácticos, donde entiendan la importancia de una decisión rápida y correcta.	

Técnicas para el Modelo

- *Taller respuesta inmediata*
- *Taller reacción en el aula*

TÉCNICA: DINÁMICA IDENTIFICACIÓN TIPOS DE LIDERAZGO

1. Información General

Objetivo: Conocer de forma ilustrada los distintos estilos de liderazgo con sus diferentes fortalezas y oportunidades.

Duración: 2 horas

Tipo de técnica: Dinámica

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- .
- Copias.
- Premio/reconocimiento al equipo ganador.
- Lápices/esferos

Preparación de la sala: Espacio apropiado para trabajo en grupos con sillas y mesas.

2. Introducción

Esta dinámica sirve como introducción al tema principal que tiene que ver con los tipos de mandos y liderazgo pues requiere de la intervención de todos los participantes de cada grupo.

A cada miembro de los equipos se le proporcionará copias con el concepto y teoría sintetizada de los diferentes estilos de liderazgo con la finalidad de que propongan a partir de eso una historia cotidiana que ejemplifique de manera original y clara la teoría. Dicha historia deberá ser dramatizada por cada equipo hacia el resto de los participantes.

De esta manera se crea una herramienta de aprendizaje que nace las construcciones que los participantes propongan pues son influenciadas por imaginativos culturales, heurísticos, cogniciones, que al final terminan siendo muy cotidianas y al reflejarse ellos mismos en eventos recurrentes pueden proyectar eventos importantes que estén sucediendo en el trabajo.

Al final de todas las participaciones, se dará una rúbrica de calificación por equipo (que conste aspectos como claridad en el mensaje, originalidad de la historia, adecuada ejemplificación de la teoría, etc.) para que califique la intervención del resto de grupos. El grupo que haya tenido mayor calificación será el ganador y se llevara un premio entregado por gerencia de la UEDFL.

Después de esto, el facilitador cerrará la actividad aclarando cualquier duda que haya quedado.

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Elaboración de los grupos	5'	Construir equipos de forma indistinta evitando que personas afines o recurrentes pertenezcan al mismo grupo.		Indicar que la elaboración de equipos no puede realizarse por afinidad, se puede enumerar a los participantes y juntarlos a

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
				partir de los mismos números
Instrucciones	10'	Una vez elaborado los equipos se procede a dar instrucciones. Dar énfasis en que existirá un equipo ganador y la importancia de la rúbrica a calificar		En el caso de haber preguntas se procederá a aclarar situaciones.
Entrega de Fotocopias	15'	Se les proporciona a las participantes fotocopias con el estilo de liderazgo respectivo, así como las rubricas de calificación.	Fotocopias.	Indicar que es el momento en que todos lean y comprendan los conceptos de las fotocopias. Se puede fomentar la lectura en conjunto (por equipo) pero es necesario que todos los integrantes tengan su fotocopia de forma individual. Importante: aclarar conceptos.
Elaboración de la dramatización	30'	Fijar un rol play o dramatización que provenga de la cotidianidad.		Todos los integrantes deberán participar, por esto es necesario que cada uno cumpla un papel o personalidad en la dramatización. La dramatización durará máximo 8 minutos por grupo.
Presentación de los grupos	40'	Momento en que grupos realizan la exposición de su dramatización y se refiere a interpretaciones libres, por lo que cada equipo deberá interactuar con los		Los equipos empiezan a presentar sus dramatizaciones. El orden será, de igual forma, a través de un sorteo.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
		elementos que tengan a la mano.		Se reitera que el tiempo máximo por actuación es de 8 minutos.
Calificación	5'	De forma individual, cada participante deberá hacer uso de la rúbrica de calificación para evaluar las presentaciones	- Copias / rubrica de calificación - Lápices o esferos.	Cada participante tiene 5 minutos para calificar a los grupos que intervinieron en las dramatizaciones. Importante: En este momento cabe aclarar que los participantes no podrán evaluar a su propio equipo pues la idea es fomentar el reconocimiento del trabajo de otros.
Resultados.	8'	Se reúne todas las rúbricas de calificación.	Premio	Una vez reunidas todas las rubricas se procede a anunciar al equipo “ganador” que sería el que cumplió con las expectativas del ejercicio ejemplificando de una manera original los conceptos propuestos.
Cierre.	5'	Aprendizajes obtenidos		El facilitador debe realizar foco en los aprendizajes de la actividad, sobretodo en la ilustración de los modelos propuestos en estilos de liderazgo.

TECNICA: “Taller abriéndose campo”

19. Información General

Objetivos:

El objetivo de esta técnica es aumentar la autoconfianza que tiene el empleado para que el mismo se dé cuenta de su potencial como líder

Duración: 5 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Fácil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

20. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórica de tipo motivacional, este tipo de intervención se realizara individualmente haciendo notar mediante experiencias y relatos personales de los mismos empleados de la UEDFL el potencial que tienen para superarse a sí mismos y cumplir objetivos. De tal forma que internamente se sientan mejor consigo mismo.

21. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo I: explicación de la motivación	30'	Explicación del tema y de la interpretación en si	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: la motivación individual	60'	Explicación detallada de personas que han logrado cosas grandes solo con una buena motivación	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso	30		Lunch	
Módulo III: lecturas motivantes	60'	Se repartirán las lecturas de casos en los que la motivación ha influido	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.
Módulo IV: mesa redonda de experiencias personales	60'	Los participantes harán una mesa redonda donde comentaran experiencias personales en las que hayan tenido éxito		Moderar la mesa redonda Intervenir y asesorar a los participantes.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

TECNICA: “Taller respuesta inmediata”

22. Información General

Objetivos:

Desarrollar la capacidad de decisión de una persona mediante varios casos prácticos, donde entiendan la importancia de una decisión rápida y correcta

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Fácil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Bono dado por la UEDFL

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

23. Introducción

Taller práctico que se realizara dentro de las instalaciones de la UEDFL, este taller se basa en la velocidad de respuesta que tienen las personas ante una situación determinada. Para el cumplimiento de esta técnica se dividirán en dos grupos grandes los participantes y entraran a un debate donde el moderador que será el consultor, cambie la temática constantemente y el grupo ganador será acreedor a un bono dado por la UEDFL.

24. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
		el taller		
Módulo I: organización de la sala y exposición del primer tema (el aborto)	15'	Introducción del tema en el debate		Moderar el debate Intervenir y asesorar a los participantes.
Módulo II: introducción del segundo tema (el futbol)	15'	Introducción del tema en el debate		Moderar el debate Intervenir y asesorar a los participantes.
Módulo III: introducción del tercer tema (la pena de muerte)	15'	Introducción del tema en el debate		Moderar el debate Intervenir y asesorar a los participantes.
Módulo IV: introducción del cuarto tema (el humor como terapia)	15	Introducción del tema en el debate		Moderar el debate Intervenir y asesorar a los participantes.
Modulo V introducción del quinto tema (la delincuencia)	15	Introducción del tema en el debate		Moderar el debate Intervenir y asesorar a los participantes.
Cierre del taller	60'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

TECNICA: “Taller reacción en el aula”

25. Información General

Objetivos:

Hacer notar a los docentes que están dramatizando ser alumnos indisciplinados las diferentes técnicas que tienen sus compañeros para manejar el aula y que puedan tomar como ejemplo las cosas buenas y corregir errores en el control del curso a tiempo.

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: practica 100%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

26. Introducción

Taller directamente práctico, donde se recreara un aula de clase con la ayuda de los docentes de la UEDFL y liderara la clase uno por uno intentando dramatizar un ambiente poco favorecedor para el control del curso. El objetivo de esta técnica es, hacer notar a los docentes que están dramatizando ser alumnos indisciplinados las diferentes técnicas que tienen sus compañeros para manejar el aula y que puedan tomar como ejemplo las cosas buenas y corregir errores en el control del curso a tiempo.

27. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
		actividades que se llevaran a cabo durante el taller		
Módulo I: dramatización del aula de clase Decisión de dos grupos (alumnos y profesores)	60'	Dramatización de una hora de clase	Proyector Computador aula	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: dramatización del aula de clase Decisión de dos grupos (alumnos y profesores) cambio de roles en grupos	60'	Dramatización de una hora de clase	Proyector Computador aula	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	Cód.: 1
Modelo de intervención: SUPERVIVENCIA DEL MAS FUERTE	<i>Nº 04</i>

Supervivencia del más fuerte, es un modelo donde se descubrirán claramente habilidades como la adaptación y las capacidades que tiene una persona para improvisar de tal modo que pueda cumplir la meta planteada. El objetivo de este modelo es potencializar la adaptación y afrontamiento del empleado haciéndole notar sus propias competencias poniéndole un problema de una situación real.

Técnicas para el Modelo

- *Rompecabezas compartidos*
- *Búsqueda del tesoro*

Descripción de las técnicas de las competencias críticas de interacción y presentación

BRECHA: ADAPTACION Y AFRONTAMIENTO	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: AFRONTAMIENTO ACTIVO	<i>Nº 12</i>
Este es un modelo que se enfoca en apertura que tiene el empleado hacia el cambio y las nuevas ideas, creando un foro con temas políticos de interés colectivo donde se medirá la tolerancia y apertura que tendrá el empleado a nuevas ideas. El objetivo de este modelo es crear conciencia al empleado de su nivel de tolerancia y adaptabilidad a nuevas ideas y situaciones donde no se sienta cómodo.	

Técnicas para el Modelo

- *Foro participativo*
- *Conferencia sobre la tolerancia.*

“Taller rompecabezas compartido”

28. Información General

Objetivos:

Incentivar en todos los empleados la tolerancia y el autocontrol emocional al momento de trabajar en equipo y compartir ideas con el resto de sus compañeros

Duración: 5 horas

Tipo de técnica: teoría 40% practica 60%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

29. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórica y práctica, donde primero se expondrá algunas ideas sobre la tolerancia y el autocontrol emocional, para después realizar un ejercicio dividiendo a los empleados de la UEDFL en tres equipos y repartiendo rompecabezas incompletos a cada uno de los equipos. El objetivo de este taller es hacer que los tres equipos se unan para juntar todas las piezas del rompecabezas y poder formarlo. De tal forma que aprendan a trabajar en equipo, aceptar nuevas ideas.

30. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación de la tolerancia	60'	Explicación del tema desglosando cada una de sus características con sugerencias para una buena tolerancia	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo II: exposición de autocontrol emocional	60'	Explicación detallada de autocontrol emocional	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso			Lunch	
Módulo III: parte práctica se dividen en grupos a los empleados y se les da rompecabezas incompletos	120'	Se repartirán rompecabezas incompletos con el objetivo de que se junten los participantes para que lo logren	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller búsqueda del tesoro”

31. Información General

Objetivos:

Potencializar la adaptación y afrontamiento poniéndolo en una situación real, donde tenga que manejar una actitud positiva y aceptar nuevas ideas para el cumplimiento exitoso del taller.

Duración: 4horas

Tipo de técnica: teoría 10% practica 90%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Instalaciones de la UEDFL
- Proyector
- Computador
- Cartas
- Papel
- Cinta adhesiva
- Lunch
- Premio dado por gerencia de la UEDFL

Preparación de la sala: Patios de la UEDFL.

32. Introducción

Taller a realizarse en una jornada práctica en las instalaciones de la UEDFL, donde se dividirán a los empleados en cinco equipos y se esconderán varios acertijos en las instalaciones del plantel. La respuesta correcta de un acertijo les llevara al siguiente acertijo de un total de cinco y finalmente al tesoro que será un premio en efectivo dado por la UEDFL.

33. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: ubicación de los acertijos en toda la UEDFL y búsqueda del tesoro	180'	Explicación de las reglas e inicio de la búsqueda	Acertijos	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller Entrega del premio a los ganadores	Proyector Computador	
Receso	30		Lunch	

“Foro participativo”

34. Información General

Objetivos:

Comprobar cuáles de los empleados tienen el nivel más bajo de tolerancia y autocontrol emocional, para luego trabajar personalmente con esas personas

Duración: 5 horas

Tipo de técnica: teoría 40% practica 60%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

35. Introducción

Foro que se realizara en las instalaciones de la UEDFL donde se hablara de temas de interés común como la política, deporte y religión. Haciendo notar de esta manera el nivel de tolerancia y autocontrol emocional que tienen los empleados.

36. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación de la tolerancia	60'	Explicación del tema desglosando cada una de sus características con sugerencias para una buena tolerancia	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: exposición de autocontrol emocional	60'	Explicación detallada de autocontrol emocional	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso	30		Lunch	
Módulo III: inicio del foro participativo	120'	Se hablara de temas de interés común como la política, deporte y religión. Haciendo notar de esta manera el nivel de tolerancia y autocontrol emocional que tienen los empleados.	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

Conferencia sobre “La tolerancia”

37. Información General

Objetivos:

Concientizar a los empleados de la UEDFL sobre la importancia de una buena tolerancia para el desarrollo cotidiano de las actividades

Duración: 3 horas y media

Tipo de técnica: Practica 60% teoría 40%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

38. Introducción

En base al resultado del foro de tolerancia realizado previamente, se preparara una conferencia sobre tolerancia en las instalaciones de la UEDFL, donde se pondrá especial atención a los participantes con el nivel más bajo de tolerancia previamente detectada.

39. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: Que es la tolerancia	60'	Explicación del tema y de la importancia de la tolerancia	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tolerancia en el trabajo	60'	Explicación detallada de la tolerancia en el trabajo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: Cómo tener más tolerancia	60'	En esta etapa se explicará cómo tener más tolerancia y aplicarla en el trabajo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

2.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: EMPRENDIMIENTO Y DESEMPEÑO	Cód.: 1
Modelo de intervención: EMPRENDIMIENTO Y GESTION	Nº 04

Este es un modelo que se basa en la motivación y el emprendimiento del empleado, ya que busca mejorar el nivel de desempeño y emprendimiento del empleado dándole incentivos laborales fuera de su sueldo, de tal manera que por motivación propia el empleado mejore el desempeño y logre los objetivos dentro de la empresa para mejorar su nivel de ganancias

Técnicas para el Modelo

- *Charla introductoria a los sistemas de recompensas*
- *'Conferencia sobre Retroalimentación continúa del logro de las Metas*

BRECHA: EMPRENDIMIENTO Y DESEMPEÑO	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: ENERGIA EN EL TRABAJO.	<i>Nº 12</i>
Este modelo trata de mejorar el nivel de energía de los empleados en el trabajo, mediante un cronograma donde se plasmen pequeñas actividades fuera de la rutina que haga que los trabajadores se distraigan y no creen una rutina de trabajo estresante que disminuya su desempeño. El objetivo de este modelo es aumentar el desempeño laboral de los empleados dándoles más energía mediante una distracción fuera de la rutina de trabajo.	

Técnicas para el Modelo

- *Taller Mejorar mi vida laboral*
- *Manual de pausas activas fuera de la rutina.*

TÉCNICA: CHARLA INTRODUCTORIA A LOS SISTEMAS DE RECOMPENSAS

1. Información General

Objetivo: Comprender y conocer que existen varios sistemas de recompensas a parte del sistema económico, para poder motivar al personal de la empresa

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Teórica

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Proyector
- Computador
- Sala de trabajo

Preparación de la sala: Se realizará en la sala general de la organización.

2. Introducción

Esta técnica ayudará al conocimiento de los distintos sistemas de recompensas para poder motivar a los distintos colaboradores y demostrar que el incentivo económico no es el único ni el mejor motivador que se pueda utilizar dentro de la organización. Además ayudará a crear un sentimiento de pertenencia por parte de los trabajadores hacia la empresa y mejorará la productividad de la misma.

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	10'	Se realizará la introducción de la respectiva temática		
Instrucciones	5'	Los colaboradores deberán escuchar y participar activamente durante la presentación.		Si se presentaran preguntas por parte de los participantes, serán respondidas durante la sesión.
Implementación de las actividades	120'	Se dará la charla por parte del invitado especial	Infocus, Computador, Micrófono	Motívelos a tener una participación activa
Foro abierto para preguntas	45'	El equipo consultor junto al invitado responderán a todas las preguntas a realizarse.	Micrófonos	

Conferencia sobre la retroalimentación continua del logro de metas

40. Información General

Objetivos:

Mejorar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos invertidos en términos de calidad, costo y oportunidad. Además explicar de forma clara los objetivos planteados en todos los miembros de la UEDFL, para que se sientan reconocidos en cuanto a los resultados obtenidos, fruto del esfuerzo propio y de sus colaboradores

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

41. Introducción

Conferencia en la que se va a explicar el proceso de fijar metas y reconocimiento de las mismas, mediante el cual los empleados de la UEDFL y sus labores se relacionan unos con los otros para cumplir los objetivos de la empresa, con el empleo eficiente de los recursos humanos y económicos

42. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevarán a cabo durante el taller	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo I: explicación el proceso de fijar metas	60'	Exposición del tema el proceso de fijar metas para su trabajo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: proceso del reconocimiento de las metas	60'	Explicación detallada del proceso del reconocimiento de las metas	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller mejorar mi vida laboral”

43. Información General

Objetivos:

Fomentar y adquirir herramientas de auto cuidado para la superación del estrés, promocionando la salud natural y la prevención del desgaste a nivel individual, entendido éste como red inmediata de soporte socio laboral.

Duración: 5 horas y media

Tipo de técnica: teoría 40% practica 60%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

44. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórico – práctica, con metodología esencialmente participativa, que considera trabajo dinámico a nivel personal y grupal con técnicas y ejercicios básicos de relajación de diversas terapias alternativas, orientadas al desarrollo de habilidades personales e interpersonales. El taller se desarrollara en grupos de entre 8 y 12 personas, Distribuido en dos jornadas de ocho horas cada una.

45. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación de la relajación	60'	Explicación del tema desglosando cada una de sus características con sugerencias para una buena relajación	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: exposición de autocontrol emocional	60'	Explicación detallada de autocontrol emocional	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso			Lunch	
Módulo III: el yoga como medio de autocontrol	120'	Se hablara sobre el yoga como técnica básica de relajación y se realizara la práctica del mismo	Todo material que los participantes consideren	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el modulo

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
emocional		en la sala	adecuado para exponer el caso.	
Módulo IV: tipos de respiración	30,	Se darán a conocer técnicas básicas de respiración para el relajamiento físico y emocional	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el modulo
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

Creación de un Manual de pausas activas

4. Información General

Objetivo: Crear un manual de pausas activas que contribuyan a la relajación de los a los empleados de la UEDFL mediante la aplicación de mismo.

Duración: 1 hora

Tipo de técnica: Teórica

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Se realizará en la sala general de la organización.

5. Introducción

Un manual de pausas activas, es una guía didáctica creada para salir de la rutina laboral por una pequeña pausa de diez minutos el objetivo es relajar a los empleados de la UEDFL mediante la aplicación de estas pausas activas anteriormente ya creadas para salir de su rutina y de esta manera hacer el trabajo más dinámico y eficiente.

6. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	10'	Se realizará la introducción de la respectiva temática		
Entrega del manual de pausas activas a los empleados	10'	Entrega del manual de pausas activas	Manual de pausas activas	Si se presentaran preguntas por parte de los participantes, serán respondidas durante la sesión.
Sociabilización del manual	30'	Se sociabilizara el manual y se implementara un horario para realizarlo diariamente.	Infocus, Computador ,	
Foro abierto para preguntas	10'	Preguntas sobre el manual		

.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: ORGANIZACIÓN Y EJECUCION	Cód.: 1
---	----------------

Modelo de intervención: ORGANIZACIÓN ACTIVA	<i>Nº 04</i>
--	--------------

Es un modelo que se basa en la planificación y organización de los recursos que tiene una persona para lograr un fin determinado. El objetivo de este modelo es desarrollar en el empleado naturalmente la capacidad de planificar y organizar correctamente sus tareas.

Técnicas para el Modelo

- *Taller de gestión de recursos*
- *Mantenimiento y vigilancia del tiempo.*

BRECHA: ORGANIZACIÓN Y EJECUCION	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: SEGUIR INSTRUCCIONES	<i>Nº 12</i>
Este es un modelo que pretende encontrar las similitudes entre los resultados esperados por seguir las instrucciones y los resultados por improvisar, el objetivo de este modelo es hacer notar al propio empleado la diferencia de resultados que hay entre seguir las instrucciones y no hacerlo.	

Técnicas para el Modelo

- *Foro participativo instrucciones vs improvisar*
- *Taller seguir instrucciones*

Conferencia de gestión de recursos

46. Información General

Objetivos:

Enseñar a los empleados de la UEDFL como optimizar los recursos de la institución, mediante una conferencia previamente preparada para mejorar la calidad de trabajo.

Duración:

4 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

47. Introducción

Es una conferencia que se hará en las instalaciones de la UEDFL dirigida para todos los empleados de la institución donde se darán varias técnicas para saber cómo optimizar los recursos de la institución. Bajando de esta manera los costos y mejorando la calidad de trabajo

Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación que es la optimización de recursos	60'	Exposición del tema optimización de recursos	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: que ventajas tendría usted y la empresa con una correcta optimización	60'	Explicación detallada de las ventajas de una correcta optimización de recursos tanto para la empresa como para el empleado.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
de recursos				
Módulo III: Como optimizar los recursos en la UEDFL	120	Explicación detallada sobre como optimizar los recursos en la UEDFL.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

Conferencia sobre mantenimiento y vigilancia del tiempo

48. Información General

Objetivos:

Desarrollar en el empleado naturalmente la capacidad de planificar y organizar correctamente sus tareas, mediante la exposición de diferentes técnicas de organización, para que de esta manera sea más competente en su trabajo.

Duración: 4 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

49. Introducción

Conferencia, donde se expondrá algunas técnicas dinámicas para poder organizarse, mejor en su trabajo. Tanto a nivel de optimizar el tiempo como planificar y desarrollar más fluidamente sus tareas. La conferencia se llevara a cabo en las instalaciones de la UEDFL en una jornada única de 6 horas.

Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación organización en el trabajo	60'	Exposición del tema organización en el trabajo desde un punto de vista técnico	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: ventajas de una correcta organización en el trabajo y optimización de tiempo	60'	Explicación detallada de las ventajas de una correcta organización en el trabajo	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: planificación de las tareas	60	Explicación detallada sobre el formato de planificación y su uso en las tareas.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo IV: técnicas para organizar el trabajo de una manera dinámica	60,	Explicación detallada sobre las técnicas para organizarse y planificar el trabajo demostrando su eficacia y eficiencia.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Foro participativo instrucciones vs improvisar”

50. Información General

Objetivos: Concientizar a los docentes de la UEDFL que aunque la improvisación puede ser una herramienta útil en casos de emergencia nunca se va a comparar a estar preparado y seguro de saber el tema a tratar, mediante unas charlas que demostraran el resultado de la preparación versus la improvisación.

Duración: 6 horas

Tipo de técnica: teoría 40% practica 60%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

51. Introducción

Taller a realizarse en una Jornada teórico – práctica, dentro de las instalaciones de la UEDFL, donde primero se impartirá teoría sobre el problema de improvisar en situaciones importantes y después se realizara una dramatización de una clase práctica improvisada con poco conocimiento del tema elegido y luego se la comparara con una clase preparada. El objetivo de esta técnica es que los mismos docentes de la UEDFL noten la diferencia entre prepararse siguiendo las instrucciones e improvisar en una clase.

52. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación improvisación en situaciones importantes	60'	Explicación del tema improvisación en situaciones importantes	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: diferencia entre improvisar y estar preparado	60'	Explicación detallada de la diferencia entre improvisar y estar preparado con testimonios y videos explicativos	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Receso	30		Lunch	
Módulo III: Dinámica clase improvisada	120'	Se dará un tema determinado donde los maestros tendrán que improvisar una clase	Todo material que los participantes consideren adecuado	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
			para exponer el caso.	
Módulo IV: Dinámica Clase preparada	60,	Se pedirá un voluntario que haya preparado una clase de la semana y que la exponga	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller seguir instrucciones”

53. Información General

Objetivos: Demostrar a los empleados de la UEDFL lo delicado que puede ser la interpretación errónea de una orden, mediante un taller práctico que concientice a los docentes para que sepan explicar y seguir bien cualquier tipo de instrucciones para mejorar su desempeño laboral.

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: teoría 20% practica 80%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos: - Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)

- Proyector
- Computador
- legos

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

54. Introducción

Taller a realizarse en las instalaciones de la UEDFL, donde se formara tres grandes grupos y se elegirá a un presidente de grupo, al cual se le vendará los ojos y el resto del grupo tendrá que darle instrucciones para que arme una casa con legos. El objetivo de este taller es hacer notar lo delicado que puede ser la interpretación errónea de una orden, además concientizar a los docentes para que sepan explicar y seguir bien cualquier tipo de instrucciones para mejorar su desempeño laboral.

55. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: formación de los grupos y elección del líder de grupo	30'	Se formaran los grupos según afinidad y se nombrara un líder para el desarrollo de la actividad		Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: se dará los legos a cada grupo y se dará tiempo para que conozcan las piezas	15'	Se dará tiempo para que sociabilicen la actividad	Legos	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo III: se vendara los ojos al jefe de grupo y se entregara los planos para que construya algo solo con la explicación verbal de sus compañeros de grupo	60'	Se repartirán los legos y los planos a cada grupo y comenzara el líder del grupo que esta vendado los ojos a construir con la ayuda de sus compañeros	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar indicaciones que solo pueden hablar sus compañeros de grupo nada mas
Módulo IV: revelación de la obra construida se quitara la venda y comparara con los planos	15,	Revelación dela obra		
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: CREACION Y CONCEPTUALIZACION	Cód.: 1
Modelo de intervención: IDENTIFICACIÓN DE LA CREATIVIDAD PROFESIONAL	<i>Nº 04</i>
Es un modelo que intenta fomentar un autodescubrimiento de la creatividad del empleado, de tal manera que este se dé cuenta de su potencial creativo y que a la larga no necesite ayuda y tenga la confianza necesaria cuando valla a tomar una decisión	

Técnicas para el Modelo

- *iniciativa y originalidad grupal.*
- *Taller “establecer la solución”*

BRECHA: CREACION Y CONCEPTUALIZACION	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: EL CLIMA DE CREATIVIDAD	<i>Nº 12</i>
El clima de creatividad es un modelo de desarrollo organizacional que implica que toda la organización tiene su mente y energías dirigidas a la creación y desarrollo de productos y servicios, dando la oportunidad al empleado a dar su opinión sobre el producto independientemente de la función del empleado en la organización.	

Técnicas para el Modelo

- *Tormenta de ideas*
- *Amplia las ideas existentes*

“Taller iniciativa y originalidad grupal”

56. Información General

Objetivos: Fomentar la iniciativa y originalidad grupal de los empleados, creando la suficiente confianza para proponer sus ideas y soluciones rápidas, dando de ésta manera trabajadores más confiables y capaces de resolver solos y de una manera creativa inconvenientes laborales.

Duración: 3 horas y media

Tipo de técnica: teoría 50% practica 50%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

57. Introducción

Taller que se llevará a cabo para los empleados de la UEDFL en las instalaciones de la institución, donde se comenzara motivando la iniciativa y originalidad individual de cada persona para luego formar grupos en los que se planteara un problema el mismo que resolverán con la respectiva tutela y explicación de los facilitadores para ver cuál de los grupos resuelve el problema de la manera más creativa.

58. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: motivación personal	30'	Se explicara sobre la motivación enfocada a la creatividad	Computado Proyector	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: se explicara que es la iniciativa y originalidad grupal	30'	Se explicara que es la iniciativa y originalidad grupal	Computado Proyector	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: se demostrara la técnica de la solución creativa a los	60'	se demostrara la técnica de la solución creativa a los problemas	Todo material que los participantes consideren	Dar indicaciones que solo pueden hablar sus compañeros de grupo nada mas

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
problemas			adecuado para exponer el caso.	
Módulo IV: parte práctica, entrega del problema a los grupos ya establecidos	60,	Solución más creativa al problema que entregan a los grupos	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso	
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller establecer la solución”

59. Información General

Objetivos: Fomentar y entregar herramientas con el fin de optimizar y controlar situaciones personales y laborales, logrando sus objetivos exitosamente. Fomentar y adquirir herramientas de auto cuidado para la superación del estrés, promocionando la salud natural y la prevención del desgaste a nivel individual, entendido éste como red inmediata de soporte socio laboral.

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Teoría 100%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

60. Introducción

Este taller busca por medio de metodologías lúdicas, dinámicas y altamente interactivas, explicar porque es importante la innovación, como emplearla en la solución de problemas o para identificar oportunidades, qué papel juega la creatividad en este escenario, que es y cómo se configura un ambiente organizacional creativo.

61. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: solución de problemas	30'	Se explicara sobre la solución de problemas	Computado Proyector	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: se explicara que es la iniciativa y originalidad para solucionar problemas	30'	Se explicara que es la iniciativa y originalidad para solucionar problemas	Computado Proyector	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo III: se demostrara metodologías lúdicas, dinámicas para la solución de problemas	60'	se demostrara la técnica de la solución creativa a los problemas	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar indicaciones que solo pueden hablar sus compañeros de grupo nada mas
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

Conferencia sobre tormenta de ideas

62. Información General

Objetivos: Estimular el libre vuelo de la imaginación, hasta cierto punto, donde exista mayor posibilidad de que se den las ideas novedosas y creativas para la solución de los problemas que se presenten en la organización.

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: teoría 100%

Nivel de dificultad: Fácil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

63. Introducción

Es una herramienta de trabajo grupal con la cual busca facilitar el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales Y creativas en un ambiente de trabajo relajado.

Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	
Módulo I: explicación de la técnica tormenta de ideas	60'	Exposición de la técnica tormenta de ideas con ejemplos de su utilización	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: parte práctica ejercicios de la técnica tormenta de ideas	60'	parte práctica ejercicios de la técnica tormenta de ideas	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller ampliar ideas existentes”

64. Información General

Objetivos:

Lograr que los participantes aprendan a dar su opinión sin miedo, entendiendo que sus ideas valen la pena ya que pueden ser de gran ayuda como una solución creativa en la organización.

Duración: 2 horas y media

Tipo de técnica: teoría 40% practica 60%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
- Proyector
- Computador

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

65. Introducción

Taller que se realiza tomando como base el informe dado en la tormenta de ideas para que a partir de estas ideas ya planteadas cada participante se dé cuenta que ha aumentado su confianza en participar y conjuntamente descubierto su potencial de creatividad se atreva a ampliar y mejorar las ideas ya propuestas.

66. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
		el taller		
Módulo I: participación de todos los integrantes del taller exponiendo sus ideas	60'	Explicación del tema desglosando cada una de sus ideas con su respectiva aclaración	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: exposición el valor de las buenas ideas	60'	Explicación detallada del valor de la participación de todos	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

2.- IDENTIFICACIÓN DE MODELO DE INTERVENCIÓN

BRECHA: TRABAJAR CON PERSONAS	Cód.: TE - 11
Modelo de intervención: “FORMACION DE EQUIPOS”	<i>Nº 04</i>
Descripción del modelo : La Formación de Equipos es un modelo de intervención que trabaja en procesos humanos, este modelo sirve para desarrollar o potenciar equipos de trabajo ya sea dentro del mismo grupo (intragrupal) o dentro de grupos (intergrupal). Primero se debe aplicar encuestas para identificar la necesidad de formar grupos y posteriormente desarrollar las técnicas. El objetivo de formar equipos es desarrollar grupos altamente eficaces para alcanzar las metas propuestas por la empresa.	

Técnicas para el Modelo

- 1.- Cuestionario para diagnosticar la necesidad de formar equipos.
- 2.- Taller práctico “cuerdas bajas”

BRECHA: TRABAR CON PERSONAS	Cód.: RI - 2
Modelo de intervención: “RELACIONES INTERGRUPALES”	Nº 12
Descripción del modelo : Este es un modelo que se enfoca en la competencia y cooperación de los grupos dentro de una empresa, el objetivo de este modelo es ver si los resultados obtenidos están correlacionados con la funcionalidad o disfuncionalidad de un conflicto, por lo tanto se refiere a lo proactiva o reactiva que sea la organización. Todas las decisiones grupales deben tomarse por medio de comités, comisiones. Se debe enriquecer la toma de una Decisión mediante el consenso de otros grupos.	

Técnicas para el Modelo

- 1.- Conferencia sobre “Solución de conflictos”
- 2.- Taller práctico “Rafting”

Cuestionario para identificar la necesidad de formar equipos de trabajo

1. Información General

Objetivo: El objetivo principal de este cuestionario es diagnosticar las necesidades en la formación de equipos de trabajo y de esta manera poder desarrollar a los mismos para alcanzar las metas propuestas por la organización. Con los resultados obtenidos se procederá a formar grupos de trabajo tanto de la misma área de trabajo como mezclados entre áreas.

Duración: 5 horas 10 minutos

Tipo de técnica: Investigación

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Encuestas
- Esferos

Preparación de la sala: Se realizará en la sala de reuniones de cada departamento o área específica de la organización.

2. Introducción

Se desarrollará un cuestionario de 30 preguntas, el mismo que servirá para la identificación de formación de equipos de trabajo, esta batería de preguntas se aplicará en las instalaciones de la UEDFL

3. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	5'	Explicar acerca del objetivo del cuestionario		
Instrucciones	5'	Lea detenidamente las preguntas y conteste con la mayor objetividad posible. Terminado el cuestionario deberán entregarla al instructor correspondiente.	Encuestas, Esferos	Cualquier duda, que cualquiera de los colaboradores tengan, será respondida durante el tiempo que duren las encuestas.
Implementación de las actividades	60'	Cada área deberá responder a todas las preguntas que se presentan en el cuestionario.	Encuestas, Esferos	Motívelos a resolver todas las preguntas.
Tabulación de Resultados	180'	El equipo consultor realizará la tabulación respectiva	Encuestas, Computador	
Entrega de Resultados	120'	<ul style="list-style-type: none"> Las necesidades en la formación de los equipos de trabajo de la UEDFL 	Infocus, Computador	Los colaboradores podrán realizar cualquier pregunta o comentario durante la sesión.

“Taller práctico cuerdas bajas”

67. Información General

Objetivos:

El objetivo principal de esta técnica es identificar que tan cohesionado está el grupo, si hay uno o más líderes, que tan competitivos pueden ser, así como también las posibles barreras que existen en la comunicación grupal. De igual manera se detectaran aquellos individuos que no quieren cooperar o que resultan ser pesimistas para poder desarrollarlos con otras técnicas

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Teoría 20% practica 80%

Nivel de dificultad: Difícil

Requerimientos:

- Instalaciones de la UEDFL
- Proyector
- Computador
- Cuerdas grandes
- Lunch

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

68. Introducción

Taller a realizarse en las instalaciones de la UEDFL, esta técnica es primordialmente participativa y consiste en ir armando o entrelazando cuerdas similar a una tela araña, de esta forma quedaran espacios para que los participantes puedan cruzarlos sin topar la cuerda. Se formaran grupos de 7 personas y el ganador será aquel que pase a todos los miembros de su grupo al lado contrario

69. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
		pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller		
Modulo I: Formación de grupos según la afinidad de los mismos	15	Formar los grupos según la afinidad de los mismos miembros de grupo		Los participantes tienen que formar los grupos según afinidades
Módulo II: explicación del taller cuerdas bajas	60'	Explicación del taller en ir armando o entrelazando cuerdas similar a una tela araña, de esta forma quedaran espacios para que los participantes puedan cruzarlos sin topar la cuerda	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: parte práctica desarrollo del taller cuerdas bajas	75'	<ul style="list-style-type: none"> • Unión de los grupos para la formación de las cuerdas bajas • Entrelazar las cuerdas similar a una tela araña • formaran grupos de 7 personas • Pasar a todos los miembros de su grupo al lado contrario 	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

Conferencia sobre “Solución de Conflictos”

70. Información General

- Objetivos:** Dar a conocer las posibles negociaciones que existen para la resolución de un conflicto, ya que en muchos casos el conflicto no es malo, también identificar problemas comunes que hay en los departamentos para poder encontrar una solución general.
- Duración:** 6 horas
- Tipo de técnica:** Practica 60% teoría 40%
- Nivel de dificultad:** Difícil
- Requerimientos:**
- Sala de trabajo (dentro de la UEDFL)
 - Proyector
 - Computador
 - Lunch
- Preparación de la sala:** Sala libre de ruidos externos.

71. Introducción

Conferencia en las instalaciones de la UEDFL en la que se trataran temas específicamente relacionados con la solución de conflictos exclusivamente para aquellas personas que han perdido las ganas de cooperar, de igual manera como hacer negociaciones directas entre estudiantes y padres de familia. Vamos intercambiar personas entre grupos para que facilitar la identificación de problemas comunes y comprensión de los mismos.

72. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Introducción	10	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante el taller	Proyector Computador	

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Módulo I: Que son los conflictos	60'	Explicación del tema y de la importancia de la solución de conflictos	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo II: tipos de conflictos	60'	Explicación detallada del tema, tipos, conflictos.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo III: Cómo solucionar conflictos.	60'	En esta etapa se explicará las diferentes estrategias para una correcta solución de conflictos internos.	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Módulo V: Caso práctico	60'	Se dará roles a los participantes, donde se les pondrá un caso en los que unos actuaran un conflicto y otros intentaran solucionarlo.	Todo material que los participantes consideren adecuado para exponer el caso.	Dar las indicaciones de cómo se debe desarrollar el caso. Desarrollar el caso. Intervenir y asesorar a los participantes. Exposición del caso.
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

“Taller práctico de Rafting”

73. Información General

Objetivos:

El objetivo general es crear situaciones similares a la vida laboral diaria y de esta manera ver como los grupos pueden vencer obstáculos y alcanzar objetivos en común para todos los miembros de la organización. Si hay conflictos estos se pueden resolver y por ende no ser obstáculos para la consecución de metas de la empresa.

Duración: 3 horas

Tipo de técnica: Practica 100%

Nivel de dificultad: Medio

Requerimientos:

- Instalaciones de la hostería en Baños del rio Puyo
- Botes
- Desayuno
- Almuerzo

Preparación de la sala: Sala libre de ruidos externos.

74. Introducción

Este taller se realizará en la ciudad de Baños, ya que aquí podremos utilizar el rio Puyo que es muy apto para realizar rafting en un nivel 1-2 ya que no es muy caudaloso. Se formaran equipos de 8 personas que subirán a un bote, todos van a tener que colaborar ya que la ayuda de todos es necesaria. Las circunstancias que se presenten a lo largo de 30 min sobre el rio son ideales para resolver conflictos en esta modalidad que es muy similar a la vida diaria en el lugar de trabajo.

75. Procedimiento

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Desayuno	30,	Desayuno	Desayuno	
Introducción	15	Dar la bienvenida a los participantes y dar una pequeña reseña de las actividades que se llevaran a cabo durante		

Pasos	Tiempo	Contenidos más importantes	Material requerido	Indicaciones
Desayuno	30,	Desayuno	Desayuno	
		el taller		
Modulo I: Formación de grupos escogidos al azar	30	Formar los grupos escogidos al azar para subirse a los botes y empezar el rafting Se formaran equipos de 8 personas		Los participantes tienen que formar los grupos
Módulo II: inicio de rafting	60'	<ul style="list-style-type: none"> • Se subirán a un bote los participantes en el rio Puyo en la hostería en Baños • Los participantes van a tener que colaborar ya que la ayuda de todos es necesaria. • Las circunstancias que se presenten a lo largo de 30 minutos sobre el rio son ideales para resolver conflictos 	Proyector Computador	Los participantes del taller pueden hacer preguntas durante la explicación.
Almuerzo	75'	Almuerzo		
Cierre del taller	15'	Retroalimentación de los casos y cierre del taller	Proyector Computador	

**Anexo 4. Autoevaluación institucional 2014-2015 de la Unidad Educativa Darío
Figueroa Larco**

**INFORME DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
INTRODUCCION A LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

La Unidad Educativa Darío Figueroa Larco, fundada en 1975 ha prestado servicio a la comunidad del cantón, la provincia y al País una educación fundada en valores y apegada siempre a las normas impartidas por el Ministerio de Educación.

Por esta razón periódicamente se han realizado autoevaluaciones tanto a nivel de los estudiantes, docentes y autoridades para de esta manera tener un control directo de los logros y fracasos en nuestro campo para mejorar constantemente en nuestro quehacer educativo. Las encuestas siempre se encaminaron a los padres de familia, la comunidad, los estudiantes, maestros y autoridades. Dentro de lo académico se realizan las respectivas estadísticas de cada una de las materias y el desempeño del docente, también podemos considerar el número de estudiantes que llegan a los exámenes supletorios o remediales y podemos darnos cuenta las pérdidas que se realizan.

Es necesario tomar en cuenta el grado de deserción o abandono de parte de los estudiantes, para lo cual el trabajo del DCE, es fundamental ya que se realiza las investigaciones necesarias con los representantes y en muchos de los casos se visita personalmente en el hogar del alumno que se ve involucrado en este problema. Muchas de las ocasiones se dan por cambio de domicilio más no por problemas de la institución o de bajo nivel educativo.

Al finalizar cada año lectivo se realiza un FODA mediante el cual se detectan las diferentes falencias especialmente de los profesores, pero las diferentes encuestas a padres de familia y alumnos nos dan un resultado más concreto mediante el cual nos permite tomar las diferentes estrategias de mejoras.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1) La Unidad Educativa “Darío Figueroa Larco” cuenta con 500 estudiantes matriculados en el año lectivo 2012-2013, de los cuales se ha determinado una muestra de 50 padres de familia, de los cuales el 12% son de Educación Básica, 12% de Primer Año de Básica y el 76% de Segundo Año de Básica a Tercer Año de Bachillerato.

- 2) El 66% de los encuestados califican el trabajo de los docentes de la Institución como Bueno y el 34% como malo.
- 3) El 52% de los encuestados califican la actitud que tienen los docentes de la Institución con los familiares de los alumnos como Respetuosa y el 48% como poco respetuosa.
- 4) Los encuestados califican la capacidad que tiene el profesor o profesora del año para enseñar lo necesario a los estudiantes, como Medio bajo el 62%, Bajo el 34%, Regular el 2% y Malo el 2%.
- 5) Los encuestados califican la relación que tiene el profesor o la profesora del año con el estudiante, el 58% Bueno y 42% medio bajo.
- 6) El 52% de los padres de familia encuestados consideran que a sus representados les Gusta Mucho permanecer en la Institución, al 46% les Gusta y al 2% les Gusta Poco.
- 7) El 66% de los encuestados consideran que la institución Siempre brinda apoyo especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares, el 28% considera que Casi Siempre y el 6% a Veces.
- 8) El 44% de los encuestados confirman que ellos u otro miembro del grupo familiar Siempre suelen brindar ayuda en las tareas de los estudiantes a su cargo, el 28% a Veces, 24% Casi Siempre y el 4% Nunca.
- 9) Los resultados de aprendizaje para el 66.67% de los padres de familia de los estudiantes de Educación Inicial afirman que son Medios en las áreas: motriz, cognitiva, socio-afectiva y del lenguaje y el 33.33% de ellos que son buenos.
- 10) Los resultados de aprendizaje para el 66.67% de los representantes de los estudiantes de Primer Año de Básica son Muy Buenos en los ejes de aprendizaje: desarrollo personal y social, y conocimiento del medio natural y cultural, y el 33.33% que son buenos. Además el 83.33% de los encuestados consideran que los resultados de aprendizaje de la comunicación verbal y no verbal son muy buenos y el 16.67% que son buenos.
- 11) Los resultados de aprendizaje para los representantes de los estudiantes de Segundo Año de Básica a Tercer Año de Bachillerato en las áreas: Lengua y Literatura (Buenos 65.79% y Bajos 34.21%), Matemática (Muy Buenos 68.42%, Buenos 28.95% y Regulares 2.63%), Estudios Sociales (Muy Buenos 73.68%, Buenos 23.68% y Regulares 2.63%), Ciencias Naturales (Muy Buenos 63.16% y Buenos 36.84%), Entorno Natural y Social (Muy Buenos 65.79% y Buenos 34.21%), y Lengua de las Nacionalidades (Muy Buenos 65.79%, Buenos 28.95% y Regular 5.26%).
- 12) Los encuestados consideran que sus representados han cambiado positivamente en actitudes y comportamientos debido a lo que le enseñan en la Institución, de la siguiente manera: Responsabilidad con sus tareas escolares (Mucho 80%, Algo 18% y Casi Nada 2%), Solidaridad con sus compañeros (Mucho 88% y Algo 12%), Interés en participar en actividades en la escuela (Mucho 78%, Algo 20% y Casi Nada 2%), Manifiesta respeto hacia

los adultos (Mucho 94% y Algo 7%), Cooperación en las tareas del hogar (Mucho 68%, Algo 30% y Casi Nada 2%) y Respeto a las manifestaciones de su cultura (Mucho 90%, Algo 8% y Casi Nada 2%).

13) El 82% de los encuestados creen que la institución Siempre resuelve los conflictos a través del diálogo y la negociación, el 12% Casi Siempre, el 2% A Veces y el 4% Nunca.

14) El 68% de los encuestados creen que la institución Siempre realiza actividades para enseñar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes, el 28% Casi Siempre y el 4% A Veces.

15) El 56% de los encuestados consideran que las instalaciones de la institución son Muy Seguras y el 44% que son Seguras.

16) El 70% de los encuestados considera que los servicios básicos de la institución son Muy Buenos, el 28% que son Buenos y el 2% que son Regulares.

17) El 58% de los encuestados creen que las aulas y los anexos son Adecuados en función del número de estudiantes y el 42% que son Muy Adecuados.

18) El 56% de los encuestados califican el estado de cuidado y mantenimiento de los espacios de aprendizaje como Muy Buenos y el 44% como Buenos.

19) El 48% de los encuestados están Conformes con los alimentos que ofrece el servicio del bar de la institución, el 28% Muy Conforme, el 16% Inconforme y el 8% Muy Inconforme.

20) El 72% de los encuestados califican la calidad educativa de la institución como Muy Buena y el 28% como Buena.

Nº	INSTRUMENTO	RECOMENDACIONES SOBRE EL PROCESO	RESPONSABLES Y PARTICIPACIÓN	PRODUCTOS
1	Instrumentos sobre opiniones de padres de familia	De acuerdo a la encuesta realizada a los padres de familia durante el mes de agosto del 2012. Se pudo obtener análisis importantes los mismos que realizando el cotejo respectivo se obtiene el puntaje de 87/100 teniendo como conclusión una MUY BUENA acogida de parte de los padres de familia	El departamento de Marketing conjuntamente con Talento Humano realiza las encuestas a 50 padres de Familia los mismos que fueron escogidos al azar.	Los resultados obtenidos de esta encuesta se encuentran debidamente canalizados en la Evaluación Institucional desde el periodo 2007-2012.
2	Información historia del establecimiento durante los años 2007-2012	De acuerdo a los datos obtenidos del departamento de Secretaria se puede detectar que en el año	El equipo que coordino esta actividad fue la secretaria conjuntamente con	Los diferentes cuadros se reflejan en la evaluación Institucional

		2007 se obtuvo un matrícula efectiva de 501 y desde esa fecha hasta el 2011 paulatinamente ha decrecido, fluctuando últimamente con 482 alumnos.	el Equipo de Gestión.	desde el periodo 2007-2012.
3	Información sobre resultados de aprendizaje de los estudiantes.	Analizando el historial de la institución podemos darnos cuenta que los resultados de aprendizaje son favorables y satisfactorio para nuestra institución debido a los promedios fluctúan desde el 16 al 20 correspondiente a una Muy Buena Educación.	La comisión de evaluación conjuntamente con el secretario de Institución recabaron estos datos durante estos últimos 5 años.	Los diferentes cuadros se reflejan en la evaluación Institucional desde el periodo 2007-2012
4	Información sobre los procesos Institucionales	Una vez realizado el cotejo general de las encuestas, relacionado con trabajo en equipo, elaboración del PEI, planificación de la enseñanza, procesos de aprendizaje, seguimiento de la acción docente, evaluación de los estudiante, gestión de recursos físicos, temporales, gestión de talento humano, convivencia, formación integral para la vida, vinculación con la comunidad podemos obtener un puntaje general de 80/100 puntos obteniendo un resultado aceptable.	La Comisión evaluadora conjuntamente con los respectivos colaboradores fueron los coautores para realizar este proceso de evaluación y están en capacidad de sugerir diferentes cambios en beneficio del proceso de aprendizaje y mejora de parte de la institución.	Los diferentes cuadros se reflejan en la evaluación Institucional desde el periodo 2007-2012

AUTOEVALUACIÓN:

N°	FORTALEZAS	LOCAL PROPIO	INFRAESTRUCTURA ADECUADA	PERSONAL CALIFICADO	MEDIO BAJO NIVEL ACADÉMICO	CAPACITACIÓN CONTÍNUA	TECNOLOGÍA DE PUNTA	INTERCAMBIOS	TAREAS DIRIGIDAS	INSENTIVOS DEPORTIVOS	BUEN SERVICIO DE BAR	BUENA DISCIPLINA	SEGURIDAD INTERNA	ESTABILIDAD LABORAL	EXPERIENCIA POR 37 AÑOS.	TOTAL
1	LOCAL PROPIO							X		X	X					3
2	INFRAESTRUCTURA ADECUADA							X		X						2
3	PERSONAL CALIFICADO				X		X	X	X	X	X		X			6
4	BUEN RENDIMIENTO ACADÉMICO							X	X		X		X			3
5	CAPACITACIÓN CONTÍNUA						X	X	X	X	X		X			5
6	TECNOLOGÍA DE PUNTA							X	X	X		X				4
7	INTERCAMBIOS															0
8	TAREAS DIRIGIDAS									X						1
9	INSENTIVOS DEPORTIVOS										X					1
10	BUEN SERVICIO DE BAR											X				1
11	BUENA DISCIPLINA															0
12	SEGURIDAD INTERNA													X		1
13	ESTABILIDAD LABORAL														X	1

1	EXPERIENCIA POR 37 AÑOS.															
4	VERTICALES VACIOS		1	2	2	2	4	0	2	2	3	8	8	11	12	
	HORIZONTAL X	3	2	6	3	5	4	0	1	1	1	0	3	1	0	
	TOTAL	3	3	8	5	7	8	0	3	3	4	8	11	12	12	
		10	11	4	8	7	5	14	12	13	9	6	3	2	1	

Nº	DEBILIDADES	LABORATORIOS INCOMPLETOS	INSTALACIONES INCOMPLETAS	IMPUNTUALIDAD REMUNERACIONES	PERSONAL NO TITULADO	POCA RELACIÓN INTERPERSONAL	DESORGANIZACIÓN	FALTA DE VENTILACION	FALTA DE CHARAS POR EL DOBE	FALTA DE MATERIAL DIDACTICO	FALTA DE EQUIPO MEDICO	FALTA DE AUTORIDADES	FALTA DE CAPACITACION AL PERSONAL ADMINISTRATIVO	FALTA DE LIQUIDEZ	TOTAL
1	LABORATORIOS INCOMPLETOS			X	X			X			X				4
2	INSTALACIONES INCOMPLETAS				X	X				X			X		4
3	IMPUNTUALIDAD REMUNERACIONES				X			X							2
4	PERSONAL NO TITULADO					X	X	X	X	X			X		6
5	POCA RELACIÓN INTERPERSONAL						X	X		X			X		4
6	DESORGANIZACIÓN							X		X	X	X	X		5
7	FALTA DE VENTILACION														0
8	FALTA DE CHARAS POR EL DOBE											X			1
9	FALTA DE MATERIAL DIDACTICO														0
10	FALTA DE EQUIPO MEDICO														0

11	FALTA DE AUTORIDADES													X		1
13	FALTA DE CAPACITACION AL PERSONAL ADIMINISTRATIVO															0
14	FALTA DE LIQUIDEZ															0
	VERTICALES VACIOS	0	1	1	0	2	3	1	6	4	7	8	6	12		
	HORIZONTAL X	4	4	2	6	4	5	0	1	0	0	1	0	0		
	TOTAL	4	5	3	6	6	8	1	7	4	7	9	6	12		
	PRIORIDAD	10	9	12	8	7	3	13	4	11	5	2	6	1		

Nº	AMENAZAS	VENTAS AMBULANTES	FALTA DE SEGURIDAD	COMPETENCIA EN EL ENTORNO	ZONA DE RIESGO	TOTAL
1	VENTAS AMBULANTES					0
2	FALTA DE SEGURIDAD			X		1
3	COMPETENCIA EN EL ENTORNO					0
4	ZONA DE RIESGO					
	VERTICALES VACIOS	0	1	1	3	
	HORIZONTAL X	0	0	1	0	
	TOTAL	0	1	2	3	
	PRIORIDAD	0	3	2	1	

Nº	OPORTUNIDADES	INGRESO DE ESTUDIANTES	UBICACIÓN GEOGRÁFICA	CENTRO MEDICO CERCA	CAPACITACIÓN	BECAS ESCOLARES	TOTAL
----	---------------	------------------------	----------------------	---------------------	--------------	-----------------	-------

		NUEVOS					
1	INGRESO DE ESTUDIANTES NUEVOS		X	X		X	3
2	UBICACIÓN GEOGRÁFICA			X	X		2
3	CENTRO MEDICO CERCA				X	X	2
4	CAPACITACIÓN					X	1
5	BECAS ESCOLARES						0
	VERTICALES VACIOS	0	0	0	1	1	
	HORIZONTAL X	3	2	2	1	0	
	TOTAL	3	2	2	2	1	
	PRIORIDAD	1	2	4	3	5	

PLAN DE MEJORA:

PROBLEMA PRIORIZADO	METAS	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	INICIO	SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FINALIZACION
Los directivos quieren despertar la confianza en los profesores realizando ajustes económicos	El propósito principal es tener al personal docente, administrativo y de servicio trabajando en un ambiente de seguridad emocional y económica.	Mejorar las estrategias para los cobros de pensiones. Solicitar crédito bancario para este fin.	Autoridades, accionistas y departamento financiero.	Noviembre 2012	Trámites realizados por el departamento financiero.	Bienestar del personal docente y de servicio.	Enero 2013
Capacitación personal administrativo	Realizar un cambio especialmente en la atención al padre de familia y en lo contable.	Capacitaciones permanentes tanto en lo contable como en las buenas relaciones humanas.	Coordinadora de Recursos humanos.	Noviembre 2012	Aprobación del curso.	Mejor predisposición al trabajo	Enero 2013

Falta de autoridades y liderazgo.	Tener una mejor relación e interrelación entre el personal de la institución, acatando disposiciones de cada de los departamentos	Las autoridades del plantel realizaran los respectivos reajustes y cronogramas los mismos que serán aprobados por el Consejo Ejecutivo para la difusión del mismo.	Autoridades, inspección y profesores	Septiembre 10 del 2013	Permanentes	Tener una mejor organización	Julio 2013
Falta de Charlas por el DCE	El propósito principal será difundir información para prevenir problemas futuros.	Charlas, escuela para padres.	Departamento de Consejería Estudiantil, Policía Nacional, Centro de Salud.	Septiembre 17 del 2012.	Permanentes, se avanzó según el cronograma deseado no se tuvo el respaldo necesario de padres de familia.	Cambios de actitudinal en los estudiantes y padres de familia.	Permanente.
Falta de equipo médico.	Tener los elementos necesarios para una emergencia.	Equipar el departamento con financiamientos propios.	Autoridades del plantel.	Septiembre 10 del 2012.	Se avanzó según lo planificado debiendo dar prioridad a casos emergentes.	Confiabledad en padres de familia.	Permanente

Poca relación interpersonal.	La actitud de los empleados de la institución frente a los retos esperados.	Charlas, motivaciones con Recursos Humanos.	Recursos Humanos.	Septiembre 3 del 2012.	Se trabajo en la interrelación interpersonal notando resistencia al cambio.	Actitud y predisposición para el trabajo.	Permanente.
Personal no titulado	Cubrir las exigencias gubernamentales.	Preparación personal de los maestros.	Recursos humanos.	Septiembre 3 del 2012.	Los maestros conocedores de esta necesidad emprendieron en los estudios superiores	Mejor desempeño en el cambio educativo.	Permanente
Falta de recursos y materiales como: laboratorios, instalaciones, material didáctico.	Dotar al estudiante de lo estrictamente necesario para el proceso de aprendizaje.	Recursos propios.	Autoridades de la institución.	Septiembre 17 del 2012	Se realizaron los arreglos respectivos de acuerdo a lo esperado incrementando pantallas virtuales en cada una de las áreas	Se logró una mejor acogida a nivel de toda la comunidad educativa	Permanente.
AMENAZAS Zona de riesgo.	Estar prevenidos ante cualquier desastre natural especialmente por la	Ejecutar permanentes simulacros principalmente por las salidas de escape que nos conduce a	Comisión de Prevención de Riesgos de la UEDFL, bomberos	Septiembre 3 del 2012	Se avanzó según lo planificado donde se realizó simulacros donde se debe coordinar de mejor manera los tiempos establecidos para	Estar prevenidos ante los desastres naturales.	Permanente.

	erupción del volcán Cotopaxi	la zona de evacuación de Sangolquí.			la evacuación		
Competencias en el entorno.	Mejorar la calidad de educación.	Utilizar tecnología de punta.	Marketing y recursos humanos	Septiembre 3 del 2012.	Las actividades han sido permanentes y monitoreadas por el Departamento Académico.	Captar más estudiantes.	Permanente
Falta de seguridad.	Dar seguridad a los estudiantes	Formar brigadas de seguridad tanto de padres de familia y docentes. Charlas de seguridad con la Policía Nacional	Padres de familia y docentes. Policía Nacional	Septiembre 3 del 2012.	Se trabajó según el manual de contingencia y los turnos debidamente organizados.	Seguridad integral de los estudiantes	Permanentes.

MONITOREO:

Para tal efecto se reúne el Comité Ejecutivo el mismo que nombre el equipo responsable de la coordinación para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento en el presente PEI. Estas funciones recaen en:

Lcdo. Marco Cevallos	Vicerrector
Lcda. Susana Ubidia	Personal administrativo
Lcda. Mercy Sánchez	Dto. Contable
Lcda. Narciza Teran	Docente
Lcdo. Germán Gómez	Docente
Dra. Diana Correa	Dto. DOBE
Srta. Nicole Morocho	Gob. Estudiantil
Srta. Jasmine Guaman	Gob. Estudiantil
Sra. Verónica Cedeño	Comité de padres de familia
Sra. Patricia Pinto	Comité de padres de familia

Entre las principales responsabilidades de esta comisión se encuentran las siguientes:

- Identificar el avance y cumplimiento del PEI.
- Elaborar las fichas de seguimiento
- Apoyar las realizaciones de las actividades
- Proponer recomendaciones para las actividades que no se cumplieron
- Informar a la comunidad educativa de los logros obtenidos a lo largo de la ejecución del PEI.

Anexo 4. Encuesta realizada a los estudiantes de la Unidad Educativa Darío Figueroa Larco



UNIDAD EDUCATIVA DARIO FIGUEROA LARCO

MODELO DE ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

Estimado(a) estudiante, tu opinión acerca de la forma como el profesor organiza, desarrolla y evalúa el curso es muy importante para nuestra institución educativa. A continuación se presentan una serie de aspectos relevantes en este sentido, para que valores el desempeño del docente con la mayor objetividad posible, marcando con una equis (X) frente a cada aspecto la respuesta que mejor represente tu opinión.

1. El profesor entregó el programa de la asignatura al inicio del curso SÍ NO

EL PROFESOR

2. Presenta los temas con mucha claridad
3. Comunica claramente los objetivos de cada clase
4. Responde las dudas de los estudiantes en clase
5. Expresa expectativas positivas de los estudiantes
6. Explica los criterios de evaluación de la materia
7. Evalúa adecuadamente la materia
8. Programa y coordina salidas pedagógicas como complemento a la materia
9. Atiende dudas académicas de los estudiantes fuera de clase
10. Realiza actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan
11. Indica normas de comportamiento en clase claras para todos
12. Es respetado por todos los estudiantes del curso
13. Realiza clases activas y dinámicas
14. Informa a padres de familia y acudientes sobre el desempeño de los estudiantes
15. Llega a clase y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LAS CLASES

- 16. Son interesantes porque tratan temas llamativos
- 17. Empiezan y terminan a la hora indicada
- 18. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado
- 19. Tratan temas importantes para el barrio, la zona o la comunidad

20. ¿Cuáles de los siguientes recursos usa el profesor para desarrollar sus clases?

Tablero	_____	Películas y videos	_____	Láminas y otros materiales gráficos	_____
Computadores	_____	Diapositivas o acetatos	_____	Música	_____
Libros de texto	_____	Laboratorios	_____	Otros	_____
Programas educativos computarizados	_____	Mapas	_____	Cuales	_____

¡Gracias por tu tiempo!