

Jenifer Johana Alvarado Valdes

Texto Paralelo dirigido a los docentes que imparten el Curso de Liderazgo E120.1 de la carrera del Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz

ASESOR: Lic. José Bidel Méndez Pérez



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre 2016

Este trabajo fue presentado por la autora, como informe de Ejercicio Profesional Supervisado EPS, previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

ÍNDICE

CONTENIDO

	PÁGINA
Introducción	i
CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO	1
1.1 Datos generales de la institución	1
1.1.1 Nombre de la Institución	1
1.1.2 Tipo de Institución que genera	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas Institucionales	2
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	3
1.1.9 Estructura organizacional	4
1.1.10 Recursos (humanos, físicos, financieros)	7
1.1.11 Procedimientos Técnicas utilizada para el diagnóstico	8
1.1.12 Lista de análisis de problemas	8
1.1.13 Priorización del problema	9
1.1.14 Problema seleccionado	10
1.1.15 Factores que producen la carencia detectada	10
1.1.16 Solución	10
1.1.17 Análisis de Viabilidad y Factibilidad	10
1.1.18 Conclusión: problema seleccionado y la solución viable y factible	12
CAPÍTULO II. PERFIL DEL PROYECTO	13
2.1 Aspectos Generales	13
2.1.1 Nombre del proyecto	13
2.1.2 Problema	13
2.1.3 Localización	13
2.1.4 Unidad ejecutora	13
2.1.5 Tipo de proyecto	13
2.2 Descripción del proyecto	13
2.3 Justificación	13
2.4 Objetivos del proyecto	14
2.4.1 Generales	14
2.4.2 Específicos	14
2.5 Metas	14
2.6 Beneficiarios (directos e indirectos)	14

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	14
2.8 Presupuesto	15
2.9 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto	16
2.10 Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros)	19
CAPÍTULO III. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	21
3.1 Actividades y resultados	21
3.2 Productos y logros	22
3.3 Producto final (Texto Paralelo)	22- 112
CAPÍTULO IV. PROCESO DE EVALUACIÓN	113
4.1 Evaluación de diagnóstico	113
4.2 Evaluación de perfil	113
4.3 Evaluación de ejecución	113
4.4 Evaluación final	113
CONCLUSIONES	114
RECOMENDACIONES	115
BIBLIOGRAFÍA	116
APÉNDICE	
ANEXO	

Introducción

El presente informe pretende dar a conocer los resultados finales del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, requisito para optar al título de Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala. El cual se desarrolló en la Facultad de Derecho edificio S12 utilizado por la Facultad de Humanidades plan sábado.

Este informe tiene como principal objetivo presentar un producto que sirva de apoyo pedagógico a los docentes de la Facultad de humanidades. Para el desarrollo de dicho producto se consultaron diversas fuentes donde se ha extraído información necesaria para desarrollar cuatro capítulos de los que consta el presente informe. Cada capítulo se desarrolla con una estructura específica y se complementa con el apéndice, anexos y las fuentes de consulta que dan confiabilidad al informe final.

A continuación, se detallan cada uno de los capítulos del informe:

Capítulo I Diagnostico, se presenta todos los datos generales de la Facultad de Humanidades, ubicación geográfica, misión, visión, objetivos, estructura organizacional, organigrama, y recursos. Por medio de eso se identifican las diversas carencias, necesidades y problemas que se pretenden satisfacer y beneficiar; esto se obtuvo por medio de la Guía de análisis contextual e institucional (**ver apéndice**) que permite realizar una lista de análisis de problemas por medio de la cual se prioriza el trabajo a ejecutar.

Capitulo II Perfil del Proyecto, da a conocer los aspectos generales del Proyecto, la descripción donde se detalla en que consiste el proyecto y su estructura. Consta también de justificación donde se plasma la importancia de la ejecución del proyecto, los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar, los miembros involucrados en el proceso, el presupuesto, recursos a utilizar y el cronograma de las actividades realizadas.

Capitulo III Ejecución del Proyecto, se presenta como producto en Texto Paralelo que contiene el programa del curso y 17 clases presenciales donde se da a conocer el plan que utilizó el docente, las actividades que ejecutó. Se presentan sugerencias y actividades propuestas por la Epesista que servirá de apoyo al momento de impartir dicho curso.

Capítulo IV Evaluación del proyecto, se mencionan las actividades, instrumentos, resultados, logros y productos que se obtuvieron en la realización del proyecto. Se brinda un Texto Paralelo para el Curso de Liderazgo E120.1 para la carrera de

Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de paz de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala para que se desarrolle como una propuesta de ejecución para los docentes que imparten dicho curso.

Como apoyo para el informe y para sustentar todas las actividades se presenta la sección de apéndice que contiene el material usado como evidencia de la ejecución, el desarrollo del proyecto y una sección de anexos como referencia de apoyo a la investigación.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

1.1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

- 1.1.1 **NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN**, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 1.1.2 **TIPO DE INSTITUCIÓN**, institución Educativa y de servicio para toda la población guatemalteca, de carácter semiautónoma ubicada en la región Metropolitana, área urbana.
- 1.1.3 **UBICACIÓN GEOGRÁFICA**, la Facultad de Humanidades está ubicada en el Edificio S-4, y en el edificio S-12 en plan fin de semana, Ciudad Universitaria, zona 12 de la Ciudad Capital de Guatemala. Vías de acceso: Para ingresar a la Facultad de Humanidades se tiene acceso por el Anillo Periférico y la Avenida Petapa.
- 1.1.4 **” VISIÓN**, egresar profesionales en las distintas ramas con preparación intelectual, para el desarrollo y la participación en el área social humanística, con proyección y servicio para solucionar problemas de la realidad nacional en una permanente prospectiva.
- 1.1.5 **MISIÓN**, formar profesionales universitarios a nivel técnico, Profesorados de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración e Investigación Educativa y Promotor de Derechos Humanos y Cultura de Paz, a nivel de grado, Licenciatura en Pedagogía con especialidades en Administración e Investigación Educativa y ahora en Planificación Curricular para cubrir las necesidades y fines del Sistema Educativo Nacional.”

¹Misión y Visión {en línea: http://www.humanidades.usac.edu.gt/usac/?page_id=23} fecha consultada 25 de febrero 2015

1.1.6 ²” **POLÍTICAS INSTITUCIONALES**, política definida de la ley orgánica de la USAC, se constituye por el reglamento interno, que promueve el funcionamiento de las facultades humanísticas nuevos programas académicos de educación superior, aprovecha los recursos de la comunidad en optima interacción estudiantil.

- Elevar el nivel académico de la Facultad de Humanidades, profesionalizar a docentes y estudiantes para orientar a la competitividad y así mejorar la calidad educativa del país.
- Organizar a la comunidad educativa a nivel nacional, para buscar soluciones viables a los problemas educativos culturales.
- Proporcionar vínculos con organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales y así conjuntamente mejorar la situación nacional.
- Fomentar la investigación en la comunidad educativa de la Facultad de Humanidades.”

1.1.7 ³” **OBJETIVOS**, “la Facultad de Humanidades se propone, como objetivos fundamentales”:

- Integrar el pensamiento universitario, mediante una Visión conjunta y universal de los problemas de hombre y del mundo.
- Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas y en los que con ellas guardan afinidad y analogía.
- Enseñar las ramas del saber humano enunciadas en el inciso anterior en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian.
- Preparar y titular a los Profesores de Segunda Enseñanza (Enseñanza secundaria) tanto en las Ciencias Culturales como en las Ciencias Naturales y de las artes. Para este propósito debe

²Políticas Institucionales, {Documento original de Políticas Generales de la USAC, 1991 impreso No. 1504.14}, consultado el 25 de febrero 2015

³Objetivos, {En línea: www.humanidades.usac.edu.gt/usac/fahusac/reseña-historica} consultado el 25 de febrero 2015.

colaborar estrechamente con las demás facultades que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como con las Academias, Conservatorios e Institutos que ofrecen enseñanzas especializadas.

- Dar en forma directa a los universitarios u en forma indirecta a todos los interesados las cuestiones intelectuales, una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del mundo nacional, que se les es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad.
- Crear una amplia y generosa conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad, de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad.
- Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con las realidades nacionales.
- Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas.
- Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competan.”

1.1.8⁴“METAS

- Fomentar profesionales para que sean de beneficio en una sociedad económicamente activa.
- Preparar un alto nivel académico a los estudiantes dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje.
- Formar y titular profesional para la educación media en las especialidades requeridas por dicho nivel educativo, en colaboración

⁴Metas, {En línea: www.humanidades.usac.edu.gt/usac/fahusac/reseña-historica} consultado el 25 de febrero 2015.

de los demás organismos académicos que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Aumenta un 60% de profesionales educadores en las especialidades académicas, filosofía, letras pedagogía, arte y bibliotecología, profesores de enseñanza media, maestrías y doctorados.”

1.1.9⁵ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Niveles Jerárquicos

- “Decano: es la persona que preside la Facultad Universitaria.
- Junta Directiva, es la que debe servir de enlace entre la sociedad y sus accionistas y está llamada a garantizar así el trato equitativo a todos los actores, la calidad de la información financiera y no financiera, la verificación de los requerimientos que en materia de gobierno corporativo sean exigidos por la ley o aquellos que hubieran sido adoptados voluntariamente.
- Secretaria Académica, coordinar y supervisar las actividades académicas artísticas vinculadas al ámbito cultural, con la finalidad de cubrir los objetivos establecidos para que los alumnos de la escuela cuente con un adecuado nivel académico y revisar los contenidos de aprendizaje de las materias que conforman cada área artística, por medio de reuniones del personal docente para intercambiar experiencias y exponer problemáticas que se presentan en su desempeño, con la finalidad de que cumplan con los requerimientos de la enseñanza establecidos en el plan de estudios de la Institución.
- Secretario Adjunto, establecer criterios para la organización de las muestras y actividades académicas en la coordinación con el Departamento de Difusión y Relaciones Publicas que apoyen la formación del alumno y el personal docente, Gestionar y coordinar las actividades

⁵Estructura Organizacional, {Manual de organización y funciones, Facultad de Humanidades, Guatemala junio 2006, página 18 y 19} consultado el 25 de febrero 2015

académicas de ingresos, seguimiento, egreso y titulación para procurar la adecuada operación académica-administrativa de la institución.

- Personal Docente, el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos técnicas y herramientas de apoyo. Así el docente sume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo saber. En los últimos tiempos este proceso es considerado como más dinámico y recíproco.
- Alumnos: personas que asisten un centro de estudios.”

1.1.10 ⁷RECURSOS

- “Humanos: la institución cuenta con 442 laborantes, ellos se distribuyen en todas las áreas de la facultad, desde operativos hasta el personal administrativo, un promedio de 20 a 10 años de antigüedad con experiencia en el trabajo que desempeñan y una labor humana de gran calidad.
- Profesionales universitarios a nivel docente con especialidades de acuerdo a los nuevos pensum de estudio debido a las carreras que se abrieron este año dos mil catorce. El personal cuenta con horarios de trabajo asignados por cada facultad, programa y servicio, su asistencia es puntual y regular en las jornadas de mañana, tarde noche y planes fines de semana sábado y Domingo y sedes departamentales.

USUARIOS la Facultad cuenta con gran demanda de estudiantes, distribuidos entre sede central y extensiones departamentales a nivel, técnico, Licenciatura y Post-grado.

FINANCIEROS

- Presupuesto: La universidad cuenta con su presupuesto asignado por el Ministerio de Finanza anualmente y a la Facultad de Humanidades se le ha asignado hasta el 2014 es de Q. 583, 529,934.00 más los generados por la institución.
- Productos y Servicios: se brinda el servicio educacional con un costo de Q.91.00 anuales, certificación de estudios Q- 2.00 en listados todos los cursos aprobados, la escuela de vacaciones de medio y fin de año tiene un costo de Q. 5.00 de Inscripción y Q. 130.00 el curso.
- De los estudiantes: cuando un estudiante ha finalizado sus cursos de Profesorado o Licenciatura deberán solicita el Examen Privado con un valor aproximado de Q.170.00, el estudiante deberá tramitar el Título, el cual tiene un costo aproximado de Q130.00. Para todos los estudiantes que Deseen un Acto de Graduación, el mismo tiene un

⁷ Recursos, {En línea: www.humanidades.usac.edu.gt/usac/fahusac/reseña-historica} consultado el 25 de febrero 2015.

costo de Q.60.00 el cual incluye el alquiler de Toga e imposición. Los estudios de Maestrías son llevados por los estudiantes con Licenciatura.

- Donaciones: Aportes de los estudiantes Epesista como apoyo a los docentes en diferentes cursos en la jornada del día sábado. Actualmente el apoyo de la Municipalidad de Amatitlán, con las carreras de Administración Educativa, Pedagogía, Derechos Humanos y Cultura de Paz.
- Instituciones de medio ambiente, como AMSA, ya que la Universidad de San Carlos de Guatemala, principalmente la Facultad de Humanidades apoya los proyectos Ambiente.
- Salarios: según presupuesto asignado por Rectoría a docentes presupuestados de contrato, así como los de servicio.
- Materiales y Suministros: se compran con el presupuesto asignado.
- Servicios profesionales: no tiene monto establecido, se cancela de acuerdo a lo presupuestado dentro de sus atribuciones.
- Reparaciones Construcciones: se realiza de acuerdo a las necesidades utilizando el presupuesto asignado.
- Mantenimiento: Se utiliza a la persona de la unidad de mantenimiento.
- Servicios Generales: Los asignados al presupuesto de la facultad: Energía Eléctrica, Agua, Extracción de Basura, Internet, Teléfono, Fax.”

1.1.11 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS PARA EFECTUAR EL DIAGNÓSTICO

En el presente diagnóstico, se realizó como base la Guía de análisis contextual e institucional (**ver apéndice**) para poder identificar cada uno de los procesos que se aplicaran en el desarrollo del diagnóstico. Una de las técnicas que se utilizaron fue la ficha de observación (**ver apéndice**), de donde se extrae la información más relevante para la elaboración de la Guía de análisis contextual e institucional.

1.1.12 LISTA DE ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Luego de realizar el diagnóstico utilizando como base la Guía de análisis contextual e institucional (**ver apéndice**) en relación a cada uno de los sectores Comunidad, Institución, Finanzas, Recursos Humanos, Currículum, Administrativo, Relaciones, Filosófico, Político y Legal, se determinó que los problemas o

necesidades que obstaculizan el buen funcionamiento de la institución son los siguientes:

1. Infraestructura inapropiada
2. Insuficiencia administrativa
3. Información escasa
4. Desabastecimiento de recursos
5. Deserción de estudiantes

1.1.13 PRIORIZACIÓN DEL PROBLEMA

En el desarrollo del diagnóstico se identificaron los siguientes problemas y en base a ello se priorizaron los siguientes para identificar el problema a solucionar.

PROBLEMA	FACTORES	SOLUCIÓN PROPUESTA
1. Infraestructura inapropiada.	Espacio de la Facultad deficiente para la cantidad de estudiantes que recibe.	Solicitar la construcción de un nuevo edificio para la Facultad de Humanidades.
2. Insuficiencia administrativa	Deficiencia en la coordinación administrativa y poca comunicación con los alumnos enlaces. Tramites extensos para la solicitud de títulos y cierres de pensum.	Reuniones constantes ente coordinación administrativa y alumnos enlaces. Elaborar un cronograma que desarrolle fechas específicas para cada uno de los trámites de acuerdo al semestre.
3. Información escasa	Desconocimiento de los estudiantes acerca de todos los reglamentos y lineamientos de la Facultad.	Implementar reuniones con los alumnos al iniciar el semestre donde se informen de los reglamentos y lineamientos de la Facultad.
4. Desabastecimiento de recursos	Carencia de recursos didácticos para impartir	Elaboración de un Texto Paralelo para apoyar al

	los cursos.	docente que imparte el curso.
5. Deserción de estudiantes.	Ausencia de los estudiantes después de descansos prolongados.	Diseñar estrategias para la permanencia de los estudiantes durante los semestres completos.

El problema priorizado como No. 1 Desabastecimiento de recursos. Para lo cual se da la siguiente posible solución, por medio del análisis de viabilidad y factibilidad:

1. Elaboración de un texto paralelo.

1.1.14 PROBLEMA SELECCIONADO

Después de diversas reuniones realizadas con la Licda. Brenda Marroquín, coordinadora general del proyecto de Epesistas y con Licenciado José Bidel Méndez Pérez, asesor de la Facultad de Humanidades de La Universidad de San Carlos. Por medio de la información obtenida con la guía de ocho sectores y la priorización de problemas se determinó trabajar el siguiente problema: **Desabastecimiento de recursos**, donde se pretende presentar una propuesta que sea de beneficio para los docentes y a alumnos, que favorezca, mejore y enriquezca los procesos de enseñanza – aprendizaje de los futuros profesionales

1.1.15 FACTORES QUE PRODUCEN LA CARENCIA O DEFICIENCIA DETECTADA

1. Carencia de recursos didácticos para impartir el curso.
2. Carencia de documentos para trabajar los contenidos del curso.

1.1.16 SOLUCIÓN

1. Elaborar Texto paralelo del Curso de Liderazgo para que este sirva de apoyo a los docentes al momento de impartir sus clases.

1.1.17 ⁸ Análisis de Viabilidad y Factibilidad

Indicadores	Opción 1	
	Si	No
Financiero		
1. ¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	X	
2. ¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X	

⁸ Méndez Pérez José Bidel, Proyectos 11 edición Guatemala 2014

Administrativo legal		
7. ¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X	
9. ¿Se tiene representación legal?	X	
10. ¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X	
Técnico		
14. ¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X	
15. ¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X	
16. ¿Se tiene la tecnología apropiada para el proyecto?	X	
17. ¿Se han cumplido las especificaciones apropiadas en la elaboración del proyecto?	X	
18. ¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?		x
19. ¿Se han definido claramente las metas?	x	
20. ¿Se tiene la opinión multidisciplinaria para la ejecución del proyecto?	x	
Mercado		
21. ¿Se hizo estudio mercadológico en la región?		x
22. ¿El proyecto tiene aceptación de la región?	X	
23. ¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	X	
24. ¿Puede el proyecto abastecerse de insumos?	X	
25. ¿Se cuenta con los canales de distribución adecuados?	X	
26. ¿El proyecto es accesible a la población en general?		x
27. ¿Se cuenta con el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X	
Político		
28. ¿La institución será responsable del proyecto?	X	
29. ¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X	
Cultural		
30. ¿El proyecto está diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región?		x
31. ¿El proyecto responde a las expectativas culturales de la región?	X	
32. ¿El proyecto impulsa la equidad de género?	X	

Social		
33. ¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		X
34. ¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X	
35. ¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	X	

1.1.18 Conclusión, problema seleccionado y la solución viable y factible

Por medio de la elaboración del análisis de viabilidad y de factibilidad, fundamentados en la propuesta del Licenciado José Bidel Méndez Pérez, en su libro titulado “Proyectos” (11ª. Edición, 2014), se llegó a la conclusión que es conveniente elaborar un **TEXTO PARALELO** que proporcione la guía necesaria para el desarrollo adecuado del Curso de Liderazgo.

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos generales del Proyecto

2.1.1. Nombre del Proyecto, Texto Paralelo del curso de Liderazgo E120.1 de la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz.

2.1.2 Problema, desabastecimiento de recursos

2.1.3 Localización del Proyecto, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria Zona 12, Facultad de Humanidades, Edificio S4.

2.1.4 Unidad ejecutora, Facultad de Derecho, Sede Central, Edificio S12, Plan sábado.

2.1.5 Tipo de Proyecto, producto de Servicio Educativo.

2.2 Descripción del proyecto

Por las cualidades que presenta el proyecto planteado, se define como un proyecto de carácter educativo, ya que el producto es un Texto paralelo que sirve de apoyo al curso de Liderazgo donde se registran las experiencias de los alumnos y el docente a lo largo del semestre de la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades, y que de esta manera este material sirva de apoyo para el docente que imparte el curso.

El texto paralelo está estructurado de la siguiente manera la introducción donde se detalla cada una de las actividades que se desarrollaron, la justificación que describe las razones y los beneficiarios del proyecto, los objetivos generales y específicos que describen lo que se pretende lograr con el proyecto a presentar. También consta de 17 presenciales que corresponden a cada una de las clases que se trabajaron y constan de los siguientes temas; liderazgo, condiciones necesarias para el liderazgo, características del liderazgo, conocimientos para el liderazgo, tipos de liderazgo, el liderazgo y el conflicto, el liderazgo en la conducción de grupos. Cada una de estas clases es acompañada del plan de trabajo (**ver anexos del Texto Paralelo**), y actividades propuestas por la Epesista para enriquecer cada uno de los temas trabajados.

2.3 Justificación

El propósito de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución formadora de profesionales en distintas áreas académicas. Por tal razón es de suma importancia que los docentes apliquen una educación de calidad para la formación integral de los estudiantes del nivel superior; sin embargo, una de las debilidades de la Facultad es que carece de material de apoyo para los diversos cursos; esto dificulta a los docentes la preparación y cumplimiento del programa establecido. Es por eso que es de suma

importancia elaborar documentos de apoyo docente que reúnan la información necesaria para el desarrollo de las temáticas y actividades pedagógicas del curso. Por medio del proceso del diagnóstico y los instrumentos de evaluación (**ver apéndice**) se detectó las necesidades de los diversos cursos y que la ejecución del presente proyecto es de mucho interés, ya que esto fortalecerá y complementará la tarea del docente que imparte el curso de Liderazgo. Tomando en cuenta que en el programa del curso de Liderazgo se contempla una amplia gama de contenidos que serán un apoyo favorable ya que enriquece cada uno de los temas de dicho curso.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Contribuir con un proceso adecuado de enseñanza aprendizaje en el sistema educativo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, mediante la elaboración de documentos pedagógicos.

2.4.2 Objetivos específicos

- Elaborar el Texto Paralelo del curso E120.1 Liderazgo del profesorado en Pedagogía y promotor en Derechos Humanos y cultura de Paz, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Socializar Texto Paralelo del curso de Liderazgo E120.1 para la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.5 Metas

- Un texto paralelo redactado para apoyar y enriquecer la labor docente por medio de la asistencia y elaboración del Texto Paralelo.
- Una sesión de socialización del Texto Paralelo con la supervisión del docente encargado del Curso de Liderazgo E120.1 por medio de la revisión y anotando los aportes a cada uno de los presenciales.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos, Estudiantes del Curso de Liderazgo de la Carrera de Profesorado en Pedagogía y promotor en Derechos Humanos y Cultura de Paz.

2.6.2 Indirectos: Docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.7 Fuentes de financiamiento

El proyecto será financiado mediante la autogestión.

2.8 Presupuesto

No.	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total
1.-	Resma de papel Bond	10	Q. 35.00	Q. 350.00
2.-	Fotocopias	250	0.20	Q. 50.00
3.-	Tinta para impresora color negro	4	Q. 60.00	Q. 240.00
4.-	Tinta para impresora a colores	3	Q. 80.00	Q. 240.00
5.-	Impresora	1	Q. 275.00	Q. 275.00
5.-	Encuadernado del Documento para asesor	5	Q. 15.00	Q. 75.00
6.-	Encuadernado del documento para revisores	12	Q. 15.00	Q. 180.00
7.-	Empastado del documento final	6	Q. 60.00	Q. 360.00
6.-	CD'S	5	Q. 5.00	Q. 25.00
	Total			Q.1795.00

2.9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

AÑO 2014

No.	ACTIVIDADES	MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Acompañamiento de Licenciada encargada de Epesistas	2																				
2	Asistencia Docente	20																				
3	Investigación Bibliográfica	16																				
4	Apoyo en todas las actividades del curso.	20																				
5	Organización y selección de la información para el texto	17																				

AÑO 2015

No.	ACTIVIDADES	MES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTEMBRE			
		SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Primera revisión del texto paralelo por el asesor.																																	
2	Segunda revisión del texto por el asesor.																																	
3	Tercera revisión del texto por el asesor.																																	
4	Arreglos y últimos detalles del Texto Paralelo.																																	
5	Impresión Final del Texto Paralelo																																	
6	Revisión del Texto por el docente del Curso																																	
7	Presentación final de texto paralelo al asesor																																	

8	Revisión de la Etapa de ejecución																																			
9	Revisión del informe Final																																			
10	Presentación del informe final																																			

2.10 Recursos

Humanos

- ✓ **Estudiantes de la carrera** de Profesorado en Pedagogía y promotor en Derechos Humanos y Cultura de Paz
- ✓ Docentes que imparten el curso de liderazgo
- ✓ Epesista
- ✓ Asesor

Materiales

- ✓ Impresora
- ✓ Computadora
- ✓ Hojas
- ✓ Marcadores
- ✓ Folletos
- ✓ Impresiones
- ✓ Fotocopias
- ✓ Libros
- ✓ Tinta

Financieros

Fondos gestionados por la Epesista.

CÁPITULO III

EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Por las características de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) la ejecución consistió en la elaboración de un Texto Paralelo para el Curso de Liderazgo, pues la función del Epesista es proveer una herramienta pedagógica que sustente los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Todo proyecto a ejecutar consiste en diversos aspectos para la realización, entre ellos podemos mencionar la ejecución de dicho proyecto dentro de la Facultad identificando diversidad de problemas que se analizaron y priorizaron de acuerdo a cada una de las necesidades para poder identificar una solución viable.

Por lo tanto, se determinó realizar la Asistencia Docente en donde se brindó un apoyo directo al docente encardado del curso de Liderazgo E. 120.1 de la Carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz.

Con el apoyo de la Guía Matriz y la ficha de Observación (ver apéndice) se detectó que existe un Desabastecimiento de Recursos para impartir los diversos cursos, fue como de esta manera se determinó elaborar un TEXTO PARALELO que sirva de propuesta pedagógica para facilitar la labor docente y que apoye el proceso de enseñanza aprendizaje de los futuros profesionales universitarios.

Por ser un proyecto de carácter educativo se debe desarrollar en base a una serie de pasos, desde la observación de la Facultad hasta el desarrollo de diversas actividades que sustenten la propuesta y una pequeña inversión económica por el Epesista con la que se pondrá en marcha la ejecución de la propuesta educativa.

Como todo proceso requiere diversidad de recursos, humanos, materiales, financieros y tecnológicos ya que cada uno de ellos será de suma importancia para la ejecución del proyecto en cuestión y que de esta manera se logre desarrollar un proyecto educativo que cubra las necesidades de la carrera y de la Facultad.

3.1 ACTIVIDADES Y RESULTADOS

No.	ACTIVIDADES	RESULTADOS
	Acompañamiento de Licenciada encargada de Epesistas	Se brindó el apoyo a todos los estudiantes Epesistas para que desarrollaran una asistencia docente dentro de la Facultad de Humanidades, asignando un docente para cada epesista.
1.	Asistencia Docente	Apoyar y fortalecer todo el proceso de enseñanza aprendizaje con diversas actividades y recursos que se adaptaran a las necesidades de la clase.
2.	Organización y selección de la información para el texto	Seleccionar y depurar los contenidos para la elaboración del Texto Paralelo.
3.	Primera revisión del texto paralelo por el asesor.	Primeras correcciones al texto paralelo.
4.	Segunda revisión del texto por el asesor.	Correcciones del texto paralelo.
5.	Tercera revisión del texto por el asesor.	Correcciones del texto paralelo.
6.	Arreglos y últimos detalles del Texto Paralelo.	Estructura del texto paralelo.
7.	Impresión Final del Texto Paralelo	Presentación Final del documento.
8.	Presentación final de texto paralelo al asesor	Proyecto finalizado.

3. 2 Producto

Texto Paralelo del curso de Liderazgo E120.1 de la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz

3.3 Logros

- Mejorar la calidad educativa de los estudiantes desarrollando diversos aportes.
- Facilitar la labor docente a través de estrategias y técnicas para realizar las diversas actividades.
- Desarrollar diversas habilidades en los estudiantes por medio de la ejecución y desarrollo del Texto Paralelo.



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

TEXTO PARALELO DEL CURSO DE LIDERAZGO E120.1



AUTORA: Jenifer Johana Alvarado Valdes

Guatemala, mayo 2015

ÍNDICE

TEMAS	PAG.
Introducción	i
Justificación	ii
Objetivos	iii
Programa del curso	1
Presencial No. 1	4
Presencial No. 2	7
Presencial No. 3	9
Presencial No. 4	12
Presencial No. 5	15
Presencial No. 6	18
Presencial No. 7	22
Presencial No. 8	27
Presencial No. 9	32
Presencial No. 10	36
Presencial No. 11	40
Presencial No. 12	43
Presencial No. 13	47
Presencial No. 14	50
Presencial No. 15	55
Presencial No. 16	60
Presencial No. 17	63
Agrafía	65
Anexos	66

INTRODUCCIÓN

La sociedad guatemalteca demanda gran cantidad de situaciones académicas ya que la educación es una de las bases fundamentales para el enriquecimiento de conocimientos y procesos que orientan a las personas para desempeñarse de una manera productiva dentro de la sociedad, por lo tanto, es de suma importancia que los docentes universitarios constantemente se actualicen para llevar procesos adecuados al momento de impartir sus cursos.

El texto paralelo es una piedra fundamental en el proceso educativo ya que recoge diversos resultados y se ha convertido en la técnica de la medicación pedagógica que ha permitido la producción de conocimientos, su innovación y aplicación en otro espacio, lo cual significa apropiarse, procesar y aplicar los mismos en la práctica social. (Según Francisco Gutiérrez Pérez y Daniel Prieto Castillo) Los productos recogidos en el texto paralelo han permitido auto evaluar el trabajo y encontrar el sentido al que hacer.

El siguiente Texto Paralelo del curso de Liderazgo está dirigido a los docentes universitarios, el propósito de este documento es enriquecer sus conocimientos para la que la labor docente sea realizada de una manera más efectiva; por lo tanto, se realiza una amplia gama de consulta bibliográfica para enriquecer cada uno de los contenidos desarrollados en el curso de Liderazgo. El propósito de este Texto Paralelo es hacer un acercamiento hacia el concepto del liderazgo en nuestros días. A lo largo de dicho documento se dan a conocer diversos aspectos que encierran el tema de Liderazgo, pero poniendo más énfasis en la persona, es decir, en el líder.

Este producto pedagógico está dividido en 17 presenciales que corresponden a 17 clases impartidas, incluyendo evaluaciones y pruebas parciales durante un semestre efectivo, y se compone de los elementos que le dan estructura a un texto paralelo.

JUSTIFICACIÓN

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene como principal objetivo formar docentes profesionales que tengan la capacidad de innovar dentro de las aulas, de acuerdo al diagnóstico desarrollado dentro de la Facultad utilizando la guía matriz de los ocho sectores, se determinó que existe desabastecimiento de recursos y esto dificulta el desarrollo apropiado de cada uno de los estudiantes, se detectó que los docentes universitarios no poseen los recursos adecuados para impartir todos sus cursos y esto nos lleva a un proceso de enseñanza aprendizaje inapropiado, como docentes universitarios es de vital importancia poseer suficientes recursos para el desarrollo de los diversos cursos ya que de esta manera se lograra la excelencia académica.

Por tal razón se pretende con el siguiente texto paralelo fortalecer los diversos temas del Curso de Liderazgo de la Carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, apoyar la labor docente dentro de cada una de las aulas universitarias y así beneficiar a los estudiantes de dicha carrera y así enriquecer cada uno de los conocimientos presentados por los docentes encargados de impartir el curso.

El fin primordial de este documento es complementar la capacitación de los futuros profesionales y así apoyar a los docentes en cada uno de los temas que se desarrollan en el programa del curso. Por lo tanto, este documento es un apoyo pedagógico para poder intensificar cada una de las actividades que se desarrollan dentro del semestre.

1. OBJETIVOS

1.1 Generales

- ✓ Contribuir con los docentes de la Facultad de Humanidades por medio de un texto paralelo que sirva de apoyo para el desarrollo de los diversos cursos.
- ✓ Aportar material adecuado que llene las expectativas para el curso de Liderazgo.

1.2 Específicos

- ✓ Identificar los diferentes enfoques del curso de liderazgo por medio del Texto paralelo.
- ✓ Proveer a las docentes herramientas, técnicas y actividades prácticas para el contenido del Curso de Liderazgo.
- ✓ Desarrollar los diversos temas que presenta el programa del curso para un enriquecimiento académico.



2. PROGRAMA DEL CURSO

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA**

ENTORNO INSTITUCIONAL

1. VISION DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico. Cultural, político y educativo, con impacto en las políticas de desarrollo, nacional, regional e internacional.

2. MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

Generar permanente procesos de análisis y discusión crítica del pensamiento pedagógico, con una concepción humanística, fundamentada en principios científico-metodológicos y tecnológicos, en una perspectiva ética, con valores de solidaridad, responsabilidad y justicia social, al servicio de la sociedad guatemalteca.

PROGRAMA DEL CURSO

I. INFORMACIÓN PRELIMINAR

Carrera: **Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz**

Plan: Sabatino

Jornada: Sabatina

Ciclo: VII

Código: E120.1 Curso: Liderazgo

Prerrequisito: Ninguno

Profesor (a): Licda. Claudia Andretta

II. PERFIL

De la Naturaleza de la Carrera

Demuestra actitudes de ética, respeto, responsabilidad y profesionalismo en el trato con las personas y grupos sociales, así como los valores de solidaridad y tolerancia.

Domina el vocabulario científico y técnico de su especialidad y lo utiliza con capacidad creativa.

III. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

- IV. **E120.1 Liderazgo.** El curso se enfoca en el estudio y análisis del liderazgo, como la capacidad de influir democráticamente en el entorno escolar y social. Un elemento muy importante es puntualizar en las características del liderazgo en la búsqueda del bien común y en la capacidad de negociación del conflicto. Específicamente en la capacidad de guiar, conducir, dirigir y anteceder para el logro de objetivos individuales y colectivos.

V. **COMPETENCIA**

Identifica las características, tipos y habilidades que permiten ejercer un liderazgo positivo dentro de la comunidad.

VI. **CONTENIDO**

UNIDAD I

- 1.- liderazgo
 - 1.1 Concepto
 - 1.2 Condiciones necesarias para el liderazgo
 - 1.3 Naturaleza del liderazgo

UNIDAD II

- 2. Características del liderazgo
 - 2.1 Poder de comunicación
 - 2.2 Capacidad comunicativa
 - 2.3 Capacidad de motivar
 - 2.4 Proactividad – Perseverancia

UNIDAD III

- 3. Conocimientos para el liderazgo
 - 3.1 Planificación
 - 3.2 Habilidad administrativa
 - 3.3 Habilidad de toma de decisiones
 - 3.4 Habilidad de delegar
 - 3.5 Habilidad para evaluación
 - 3.6 Habilidad de retroalimentación

UNIDAD IV

- 4. Tipos de liderazgo
 - 4.1 Intuitivo
 - 4.2 Científico – técnico
 - 4.3 Conductos – apoyados
 - 4.4 Solidario
 - 4.5 Participativo
 - 4.6 Autoritario
 - 4.7 Democrático

UNIDAD V

- 5. El liderazgo y el conflicto
 - 5.1 concepto de conflicto
 - 5.2 Tipos de conflicto
 - 5.3 Conocimiento de la situación del conflicto
 - 5.4 Conocimiento de la historia del conflicto
 - 5.5 Tipos de intervención
 - ✓ Gestión del conflicto
 - ✓ Administración del conflicto
 - ✓ Transformación cualitativa del conflicto

UNIDAD VI

- 6. El liderazgo en la conducción de grupos
 - 6.1 Concepto de grupo
 - 6.2 Características de un grupo de trabajo
 - 6.3 Como organizar un grupo de trabajo

6.4 Como integrar energía comunitaria de integración

6.5 Como evaluar la acción comunicativa.

V. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- Lecturas y análisis de documentos
- Guías de estudio
- Cuadros comparativos
- Resúmenes
- Mapas conceptuales
- Conversatorios
- Foros

VI. RECURSOS

Didácticos (pizarrón, internet, documentos, libros)

Audiovisuales (Computadora, internet, proyector, video)

VII. EVALUACION

Actividad	Fecha	Punteo
Investigación	25-10-14	20 pts.
Extensión	25-10-14	10 pts.
Síntesis	23-08-14	5 pts.
Evaluación parcial	30-08-14	15 pts.
Ejercicios de clase		20 pts.
Evaluación final		30 pts.

Para que el estudiante tenga derecho a examen final debe de completar el 80% de asistencia a clases y un mínimo de 31 puntos.

VIII. BIBLIOGRAFIA

1. BRUCH, Anabella. Et al.(2004). Liderazgo para la vida y el Trabajo. USAID, Guatemala.
2. KOONTZ, Harold, et al. (1998). Administración, una Perspectiva Global. Editorial McGraw-Hill. México 5ª. Edición.
3. WENNER, Raymond (1987), Liderazgo una Nueva Conceptuación. Folleto, 6va. Terrda, C: A:1ª. Edición.

3. Presencial No. 1

3.1 Plan de clase

3.1.1 COMPETENCIA

Identifica al grupo de trabajo a través de la presentación personal y del curso.

3.1.2 CONTENIDO

Programa general del curso, forma de trabajo.

3.1.3 ACTIVIDADES

- ✓ Presentación
- ✓ Asistencia
- ✓ Programa del Curso
- ✓ Reglamento de la clase para estudiantes
- ✓ Conversatorio (Los estudiantes aportan ideas acerca del liderazgo desde los diferentes enfoques.)
- ✓ Tarea, presentar el borrador de su investigación "Características del liderazgo".
- ✓ Investigar el sistema Lancasteriano y a elaborar citas.

3.1.4 RECURSOS

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores programa del curso.
- ✓ **Documento de apoyo**
Fotocopia con diversas definiciones en base a diferentes autores.

3.1.5 INDICADORES DE LOGRO

Anotaciones en el cuaderno acerca de los aspectos más importantes del curso.

3.1.6 Actividades realizadas por el docente

- ✓ Dirigir la lluvia de ideas de los estudiantes al leer el documento.
- ✓ Llegar a una puesta en común con todos los comentarios de los estudiantes.

3.1.7 Evaluación

Presentación del cuadro comparativo (2 pts.) Lista de cotejo (Ver apéndice)

3.2 Sugerencia pedagógica de la epesista

3.2.1 Actividades sugeridas para el tema

ACTIVIDAD 1 Presentación de un debate

Formar en grupos a los estudiantes y desarrollar un debate dirigido en donde se discutan cada una de las definiciones que se encuentran en el documento que fue proporcionado por la licenciada del curso.



Esta imagen da a conocer como un líder debe tener la capacidad de dirigir a las personas que tiene a su cargo.

9ºDESARROLLO DEL DEBATE DIRIGIDO

- ✓ El Director hace una breve introducción para encuadrar el tema, dar instrucciones generales y ubicar al grupo mentalmente en el debate.
- ✓ Formula la primera pregunta e invita a participar. En el caso de que nadie hablara, el director puede estimular las respuestas por medio del recurso de la "respuesta anticipada", que consiste en contestar uno mismo insinuando algunas alternativas posibles. Esto da pie para que los presentes adhieran o rechacen las sugerencias, con lo cual comienza el debate.
- ✓ Una vez en marcha el debate, el director lo guía prudentemente cuidando de no ejercer presiones, intimidaciones o sometimientos. Lo que importa más no es obtener la respuesta que se desea, sino la elaboración mental y las respuestas propias del grupo, que servirán al director para conducir los razonamientos hacia los objetivos buscados.



La imagen nos da a conocer la forma adecuada en la que se debe desarrollar un debate dirigido.

ACTIVIDAD 2 ELABORACION DE UN TRÍPTICO O TRIFOLIAR

- ✓ Elaborar un trifoliar con las definiciones más precisas del tema de liderazgo.
- ✓ El trifoliar debe presentar las tres definiciones más importantes con los autores destacados.
- ✓

10ºTRÍPTICO O TRIFOLIAR

Un **tríptico** es un folleto informativo doblado en tres partes, por lo regular es del tamaño de una hoja de papel tamaño carta, contiene la información del evento e institución que lo organiza y las fechas, en la cara, en las tres del centro de la hoja vienen los invitados especiales, el contenido de conferencias, horarios, ponentes, recesos, datos de la inauguración y clausura, en la parte posterior se dejan los datos para inscripción e informes. Puede incluir textos e imágenes de apoyo, organizando la información de manera clara sobre un tema. Debido a su tamaño y diseño, permite tener un mayor impacto entre la población a la que va destinada.

⁹Debate dirigido {en línea: http://www.gerza.com/tecnicas_grupo/todas_tecnicas/debate_dirigido.html } fecha consultada 16 de marzo 2015.

¹⁰Tríptico o trifoliar {en línea : [https://es.wikipedia.org/wiki/Tr%C3%ADptico_\(publicidad\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Tr%C3%ADptico_(publicidad))} fecha consultada 16 de marzo 2015

Consideraciones generales para su elaboración

La disposición de la información suele ser la siguiente:

- En la **portada** se coloca el eslogan o frase de la campaña así como el logotipo identificativo de la empresa.
- En el **interior** se despliega el argumento de ventas exponiendo ventajas competitivas del producto o servicio, generalmente, apoyadas por fotografías o gráficos. El juego de tres láminas que se van desplegando permite ir exponiendo los argumentos en un orden determinado de modo que vaya creciendo el interés del cliente.

Presencial No. 2

4. Tema: definiciones básicas y los principales componentes del liderazgo.

¹¹La teoría del liderazgo describe 4 componentes

1) Carisma o influencia idealizada. El grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, y demuestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores.

2) Motivación inspiracional. El grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.

3) Estimulación intelectual. El grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión.

4) Atención personal e individual. El grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor o coach y aprecia la contribución de hace cada individuo al equipo. Este cumple y mejora la necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, y la autoestima – y al hacerlo seguidores inspira al logro ya la expansión.

4.1 Plan de clase

4.1.1 COMPETENCIA: analiza y reflexiona acerca de la introducción al tema de liderazgo.

4.1.2 CONTENIDO: definiciones básicas y los principales componentes del liderazgo

4.1.3 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura del documento.
- ✓ Elaboración de síntesis de los principales componentes del liderazgo (Trabajo Individual)
- ✓ Tarea de casa: Lectura y síntesis individual del libro “A la Carga”
- ✓ Cuadro descriptivo
- ✓ Elaborar una definición personal acerca de las relaciones humanas.

¹¹ Componentes de liderazgo {en línea: <http://www.losrecursoshumanos.com/los-4-componentes-del-liderazgo>} fecha consultada 15 de marzo

- ✓ Elaborar una guía de trabajo.

4.1.4 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas, lapiceros.
- ✓ **Documentos de apoyo,** Folleto de componentes del liderazgo, Fotocopia del libro “A la Carga”

4.1.5 INDICADORES DE LOGRO: elabora en hojas individualmente una síntesis acerca de lo que es el liderazgo y cuáles son sus principales componentes.

4.1.6 Actividades realizadas por el docente

- ✓ Clase magistral
- ✓ Explicación de algunos temas
- ✓ Lectura del documento
- ✓

4.1.7 Evaluación

- ✓ Presentación de la guía de trabajo (2 pts.)

4.2 Sugerencia pedagógica de la epesista

4.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. CUADRO COMPARATIVO

Realizar un cuadro comparativo en donde se puedan identificar cada uno de los componentes del liderazgo.

ACTIVIDAD 2. EXPOSICIÓN

- ✓ Presentar por grupos una exposición acerca de los principales componentes del liderazgo, la presentación debe incluir material de apoyo.

Presencial No. 3

5. Tema:

¹²El liderazgo

El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. Etimológicamente, su raíz está en el vocablo inglés *leader*, que significa 'líder', y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado.

El liderazgo es lo que caracteriza a un líder. Un líder, por su parte, es una persona que dirige o funda, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social.

El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculten como tal. Este es un tipo de liderazgo informal. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal.

Sin embargo, no hay solo un tipo de líder, sino varios, dependiendo de las características del grupo (unidad de combate, equipo de trabajo, grupo de adolescentes). De hecho, existen líderes situacionales, que surgen para conducir momentos puntuales de una crisis o decisión. El líder proporciona la cohesión necesaria para lograr los objetivos del grupo. Un líder efectivo o eficaz sabe cómo motivar a los elementos de su grupo o equipo.

Hoy en día, se considera que el liderazgo es un comportamiento que se puede ejercitar y perfeccionar. Las habilidades de un líder implican carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados. Un líder también debe ser visionario y tener una buena capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo.

Del mismo modo, el liderazgo puede entenderse a nivel de instituciones, organismos u organizaciones que se encuentran en una situación de superioridad en relación con sus competidores.



El líder es la persona que orienta a las personas que dirige el rumbo que cada uno debe de tomar. Es la persona que va delante de los demás dando el ejemplo.

¹² Liderazgo, {en línea: <http://www.significados.com/liderazgo/>} fecha consultado 18 de marzo 2015

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas 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.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de neuroliderazgo, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la neuroeconomía que se apoya en conocimientos derivados de la psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor gestión empresarial.

5.1 Plan de clase

5.1.1 COMPETENCIA:

Establece los principales lineamientos a la investigación y la extensión.

5.1.2 CONTENIDO:

El liderazgo

5.1.3 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Explicaciones de lineamientos.
- ✓ Aclaración de dudas.
- ✓ Elaboración de reglamento para el comportamiento en clase.

5.1.4 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, programa del curso.
- ✓ **Documento de apoyo,** fotocopia de trabajo

5.1.5 INDICADORES DE LOGRO: participación activa de los estudiantes con respecto al tema de la investigación y anotación del reglamento a seguir en el ciclo escolar dentro del salón de clases.

5.1.6 Actividades realizadas por el docente

- ✓ Dirigir la lluvia de ideas de los estudiantes al leer el documento.
- ✓ Llegar a una puesta en común con todos los comentarios de los estudiantes.

5.1.7 Evaluación

Presentación del cuadro comparativo lista de cotejo (2 pts.)

5.2 Sugerencia pedagógica de la epesista

5.2.1 Actividades sugeridas para el tema

ACTIVIDAD 1.

RED DE PALABRAS

Se deberá realizar una red de palabras que dé a conocer todos los sinónimos que pueda tener la palabra liderazgo.

ACTIVIDAD 2

ENSAYO ACERCA DEL LIDERAZGO

Los estudiantes realizaran usando como base el documento de apoyo

Presencial No. 4

6 Tema:

¹³Las relaciones humanas, el liderazgo

Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.



La imagen muestra la buena relación que tienen estas dos personas en el ámbito laboral.

Relaciones humanas son aquellas en que, a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

Para hablar de relaciones humanas debemos partir del concepto de comunidad o sociedad. Estos espacios son aquellos en los que el hombre establece vínculos y relaciones con otros seres semejantes a partir de necesidades específicas que pueden ir desde la necesidad de formar una familia a la necesidad de ser gobernados. Así, la vida en sociedad se compone de un complejo sistema de relaciones humanas que nacen por necesidad o instinto pero que se van desarrollando de maneras muy diversas. Esto es visible por ejemplo en las distintas formas de gobierno, de relaciones familiares o de jerarquía social que diferentes comunidades pueden tener.

La vida en sociedad puede representar una gran diversidad de relaciones dependiendo de cómo las mismas se armen. La jerarquía social es claramente uno de los factores más determinantes a la hora de establecerlas, por ejemplo al señalar qué grupos sociales tendrán más poder sobre otros o podrán decidir sobre la vida de los demás con facilidad.

Dentro de una comunidad podemos encontrar relaciones de todo tipo que van desde las más primarias (por ejemplo, las relaciones familiares que surgen desde el momento que uno nace o las relaciones de amor que se

¹³Las relaciones humanas, el liderazgo { en línea: <http://csalazar.org/2008/09/03/qu-son-las-relaciones-humanas/> } fecha consultada 18 de marzo 2015

establecen entre dos personas que deciden formar una pareja) hasta las más complejas (como es el caso de las relaciones laborales en las cuales por lo general siempre está presente la idea de diferencia, jerarquía, superioridad e inferioridad, etc.)

6.1 Plan de clase

6.1.1 COMPETENCIA

Reflexiona sobre las principales connotaciones de las relaciones humanas y las características del liderazgo.

6.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documentos
- ✓ Guía de trabajo en hojas (individual)
- ✓ Instrucciones para lectura del libro a la carga

6.1.3. RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.
- ✓ **Documento de apoyo** Fotocopia de trabajo

6.1.4 INDICADORES DE LOGRO

Completa la hoja de trabajo individual en hojas durante el periodo de clase.

6.1.5 Resolución de dudas

Los estudiantes proporcionaron diferentes comentarios que se iban compartiendo con el resto de la clase y así se realizó una puesta en común.

6.1.6 Evaluación

Presentación de la guía de trabajo individual autoevaluación (2 pts.)

6.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

Actividades sugeridas para el tema

ACTIVIDAD 1.

ELABORAR UN PNI

El PNI debe contener los aspectos positivos, negativos e interesantes acerca del tema.

Presencial No. 5

7 Tema

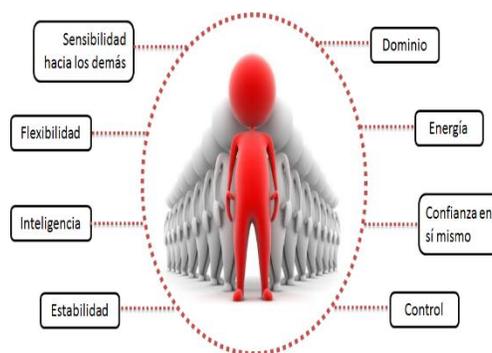
¹⁴Características de un auténtico Líder



El esquema da a conocer las características que un líder debe presentar.

La propia definición de liderazgo enumera ya varias características:

1. Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.
2. Inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. - Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
3. Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas



La imagen desglosa las principales características que debe tener un líder.

¹⁴ Características de un auténtico líder {en línea ; http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm } fecha consultado 20 de marzo 2015.

deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

4. Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
5. Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
6. Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
7. Tiene carisma. Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.
8. Es Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.
9. Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.
10. Un líder está informado. Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

7.1 Plan de clase

7.1.1 COMPETENCIA

Identifica cada una de las características de un auténtico líder.

7.1.2 ACTIVIDADES

- ✓ Asistencia
- ✓ Recomendaciones de tareas
- ✓ Recomendaciones de investigación documental
- ✓ Dinámica
- ✓ Relato de un personaje líder a nivel mundial
- ✓ Puesta en común acerca de las características de un líder
- ✓ Asignación de fecha para examen parcial

7.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.
- ✓ **Documento de apoyo** Fotocopia de trabajo

7.1.4 INDICADORES DE LOGRO

Desarrolla diversas habilidades por medio de la puesta en común acerca de las características del liderazgo.

7.1.5 Evaluación

Relato de un personaje líder a nivel mundial, lista de cotejo (2 puntos)

7.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1.

CUADRO COMPARATIVO

Los estudiantes elaboraran un cuadro comparativo acerca de las principales características de un líder.

Deberán presentarlo en un paleógrafo y exponerlo al resto de sus compañeros.

Presencial No. 6

7 Tema

¹⁵ Estilos de liderazgo

Estos son algunos de los **estilos de liderazgo** más populares no sólo en la teoría del liderazgo sino también en la práctica en las empresas de hoy.

1. Liderazgo autocrático

El **liderazgo autocrático** es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde **los líderes tienen el poder absoluto** sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el **liderazgo autocrático** tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación, el estilo autocrático puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

2. Liderazgo burocrático

Los **líderes burocráticos** hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar **cuando existen serios riesgos de seguridad** (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando están en juego largas sumas de dinero.

3. Liderazgo carismático

Un estilo carismático de liderazgo es similar al **liderazgo transformacional**, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas, los líderes carismáticos **tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos** y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

4. Liderazgo participativo o democrático.

A pesar de que el líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos o democráticos **invitan a otros miembros del equipo a contribuir**

¹⁵ Estilos de liderazgo { en línea: <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/> } fecha consultada 20 de marzo del 2015

con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Ya que la participación democrática lleva tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y **cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.**

5. Liderazgo ‘Laissez-faire’

Esta expresión francesa significa “déjalo ser” y es utilizada para describir **líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta.** Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el **liderazgo laissez-faire** es efectivo **cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia.** Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los mandos no ejercen el suficiente control.

6. Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones

Es el **opuesto al liderazgo orientado a la tarea.** Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un **estilo participativo,** y tiende a **empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.** En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

7. Liderazgo natural

Este término describe al **líder que no está reconocido formalmente como tal.** Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil. De muchas maneras este tipo de liderazgo **es una forma democrática de liderazgo** porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que, en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

8. Liderazgo orientado a la tarea

Los líderes altamente orientados a la tarea, **se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido** y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.

9. Liderazgo transaccional

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea. **El liderazgo transaccional es un tipo de management**, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo.

10. Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. **Inspiran a sus equipos en forma permanente**, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. **Es una ida y vuelta emocional**. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional. Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que la transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.”

7.1 Plan de clase

7.1.2 COMPETENCIA: Resuelve analíticamente guías de trabajo sobre los estilos de liderazgo.

7.1.3 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Resolución de guía de trabajo.

7.1.4 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de los “Estilos de Aprendizaje”**

7.1.5 INDICADORES DE LOGRO: Responde la cantidad de preguntas de la guía de trabajo en hojas de manera individual.

7.1.6 Evaluación

Presentación de la guía de trabajo (2pts)

7.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. CUADRO COMPARATIVO

Los estudiantes desarrollan un cuadro comparativo sobre cada uno de los estilos de aprendizaje.

CUADRO COMPARATIVO ESTILOS DE APRENDIZAJE	
ESTILO	DEFINICIÓN
Autocrático	
Burocrático	
Carismático	
Participativo	
Laissez-faire	
Orientado a las personas	
Liderazgo Natural	
Orientado a la Tarea	
Transaccional	
Transformacional	

ACTIVIDAD 2. MAPA CONCEPTUAL

Los estudiantes elaboran un mapa conceptual, donde describen cada uno de los estilos de aprendizaje.

Presencial No. 7

8 Tema:

- ✓ Definición de Liderazgo
- ✓ Principales características del liderazgo
- ✓ Las relaciones interpersonales

¹⁶DEFINICION DE LIDERAZGO

Es la capacidad de influir positivamente en el otro para el logro de un fin valioso, común y humano.

Es el arte por el cual puedes lograr que las personas hagan las cosas que tú deseas de manera voluntaria sin ejecutar el poder y la autoridad.

Es la capacidad de todo ser humano de poder dirigir o

guiar a su grupo de iguales.

Liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen

líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

El arte de extraer las capacidades no reconocidas por la gente para producir los resultados que busca en su vida.

Es hacer que los demás hagan lo que tú quieres hacer, pero porque ellos lo quieren hacer.

Es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos. El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo.

Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.



Esta imagen da a conocer como los líderes deben orientar a todas las personas que están a su cargo.

¹⁶Definición de liderazgo{en línea:{http://libertadfinanciera.com/definicion_de_liderazgo.htm}

17Características de Liderazgo

La propia definición de liderazgo enumera ya varias características:

1. Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.
2. Inteligencia emocional. Salovey y
3. Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
4. Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
5. Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
6. Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
7. Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
8. Tiene carisma. Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo.
9. Es Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.



El mapa mental que se muestra a continuación señala las principales características de un líder.

¹⁷Características del liderazgo {en línea: http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm }fecha consultada 20 de marzo del 2015,

18 LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales son consideradas completamente naturales para el ser humano ya que el mismo es un ser gregario, lo cual quiere decir que vive en sociedades. Este tipo de relaciones son siempre necesarias para el desarrollo pleno de la persona y es por esto que aquellas personas que tienen problemas o dificultades sociales para relacionarse con otros suelen sufrir o terminar aislándose del mundo que los rodea.



Esta imagen demuestra que los seres humanos tenemos la habilidad de desarrollar diversas

Las relaciones interpersonales son muchas y muy variadas, pudiendo una persona conocer diferentes tipos de ellas o algunos pocos. Entre los más comunes debemos mencionar a las relaciones familiares (las primeras que una persona establece y las que lo marcan de por vida), las relaciones de amistad, de pareja, laborales, etc. Todas estas relaciones nutren a la persona ya que cada una de ellas aporta elementos que van determinando el carácter y la personalidad del individuo. En muchos casos, las diferentes relaciones que uno va manteniendo a lo largo de la vida pueden dejar hondas heridas ya que en gran parte las mismas se establecen en base a vínculos emocionales y no tanto racionales. Es así entonces que actos como el abandono, el maltrato, una ruptura amorosa, la traición o la desidia pueden fácilmente marcar a la persona y dejarle heridas emotivas o psicológicas muy grandes.

8.1 Plan de clase

8.1.1 COMPETENCIA

Resuelve analítica y reflexivamente la evaluación escrita.

8.1.2 ACTIVIDADES

- ✓ Asistencia
- ✓ Resolución de evaluación

8.1.3 RECURSOS

Didácticos: pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros

Documento de apoyo, Fotocopia del documento “Las principales características del liderazgo.

8.1.4 INDICADORES DE LOGRO

Responde con claridad las preguntas de la prueba objetiva.

¹⁸Relaciones interpersonales{https://es.wikipedia.org/wiki/Relaci3n_interpersonal}fecha consultada 24 de marzo del 2015

Usac/ Facultad de Humanidades/ jornada Sabatina S-12

Curso: Liderazgo

Licda. Claudia Andretta

Evaluación Parcial

Nombres

y

apellidos:

Carné: _____

Instrucciones: Escriba en los espacios en blanco el tipo de liderazgo que corresponde. No utilice corrector ni haga tachones. Valor. 10 pts.

1.- Este tipo de liderazgo deja que los miembros del equipo trabajen por su cuenta. Es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia.

2.- Tipo de liderazgo en el que se hace todo siguiendo las reglas rigurosamente y se asegura de que todo lo que hacen los seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad.

3.- Este tipo de liderazgo es el que inspira mucho entusiasmo en sus equipos, es, muy energético, pero en ese tipo de liderazgo los líderes tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia de su líder.

4.- Tipo de liderazgo donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros de staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son parte del bien del equipo o la organización.

5.- Este tipo de liderazgo se focaliza solo en que el trabajo se haya cumplido y puede llegar a ser un poco autocrático. Los líderes son buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos.

6.- Es el tipo de liderazgo que invita a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de la toma de decisiones, lo cual aumenta la satisfacción por el trabajo y ayuda a desarrollar habilidades.

7.- Tipo de liderazgo que está orientado a organizar, hacer soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo y tiende a empoderar al equipo y fomentar la colaboración creativa.

- 9 Tipo de liderazgo que inspira a su equipo en forma permanente y transmite entusiasmo. En este tipo de liderazgo, el líder busca nuevas iniciativas y agregar valor.
-

9.- En este tipo de liderazgo los miembros del equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como el desea.

10.- Este tipo de liderazgo es el que no está reconocido formalmente como tal, Lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo.

9.1.6 Evaluación

Revisión de la prueba parcial
Presentación de la lectura del documento

9.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. Resumen del tema

Los estudiantes deberán presentar un resumen acerca de la lectura del tema.

ACTIVIDAD 2. Puesta en común

En la próxima clase cada uno de los estudiantes utilizara como documento de apoyo

Presencial No. 8

8. Tema: Conocimientos para el liderazgo

- ✓ Planificación
- ✓ Habilidad administrativa
- ✓ Habilidad toma de decisiones

¹⁹CONOCIMIENTOS PARA EL LIDERAZGO LA PLANIFICACIÓN

Destacando la función del liderazgo pedagógico como factor decisivo para la eficacia en el funcionamiento de los centros educativos, se analiza la planificación estratégica como indicio de la presencia de dicho factor crítico en la dinámica de las escuelas e institutos. En el análisis de las variables asociadas al nivel de desarrollo de este tipo de actividad directiva, se pone de manifiesto su vinculación con el liderazgo para el aprendizaje al que se concede una mayor potencialidad por su contribución al éxito educativo. El estudio de los indicios disponibles sobre el nivel de desarrollo alcanzado por esta forma de acción estratégica pone de manifiesto su vinculación a las creencias de los directores más que a las condiciones que establece el contexto en que se circunscribe la actividad de las escuelas.

Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201028055013>



La imagen da a conocer como las personas están planificando diversas actividades.

¹⁹Conocimientos del liderazgo, {en línea: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201028055013> } fecha consulta: 25 de marzo 2016

20HABILIDAD ADMINISTRATIVA Una forma más de considerar lo que hacen los administradores es procurarse las habilidades o capacidades que necesitan para alcanzar exitosamente sus metas.

HABILIDADES TÉCNICAS: las habilidades técnicas constituyen la capacidad de aplicar el conocimiento especializado o experiencia. Cuando se piensa en las habilidades de profesionales como los ingenieros civiles, contadores fiscales, cirujanos dentistas, uno se enfoca generalmente en sus habilidades técnicas. Por medio de una extensa educación formal, estos especialistas han adquirido los conocimientos y la práctica especiales de su campo profesional. Desde luego, los profesionales no tienen un monopolio sobre las habilidades técnicas, y éstas no tienen que aprender-se en escuelas o por medio de programas formales de capacitación. Todos los trabajos requieren de alguna experiencia especializada, y muchas personas desarrollan estas habilidades técnicas en el trabajo.

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS



El organizador grafico señala 3 de las principales habilidades administrativas

21HABILIDADES HUMANAS: la capacidad de trabajar con otras personas, comprenderlas y motivarías, tanto individualmente como en grupos, describe lo que son las habilidades humanas. Muchas personas son expertas desde un punto de vista técnico, pero incompetentes desde el punto de vista interpersonal. Por ejemplo, pueden ser oyentes pasivos, incapaces de comprender las necesidades de otras personas, o tener dificultades para manejar conflictos.

Puesto que los administradores llevan a cabo las cosas por medio de otras personas, es necesario que desarrollen sus habilidades humanas de comunicar, motivar y delega

HABILIDADES CONCEPTUALES: los administradores deben tener la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas. Éstas son las habilidades conceptuales. Por ejemplo, la toma de decisiones requiere que los administradores descubran los problemas, identifiquen opciones que puedan corregirlos y evalúen estas alternativas a fin de seleccionar la mejor. Los administradores pueden ser competentes a nivel técnico e interpersonal, pero pueden fracasar a causa de su incapacidad para procesar e interpretar racionalmente la información.

²⁰ Habilidades administrativas, { en línea: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201028055013> } fecha consultada 25 de marzo 2015

²¹Habilidades humanas y conceptuales , { en línea: <http://admonyeconomia.blogspot.com/2012/11/habilidades-administrativas.html> } fecha consultada 25 de marzo

Las habilidades administrativas exitosas en comparación con las eficaces Fred Luthans y sus asociados estudiaron el tema de lo que hacen los administradores desde una perspectiva algo diferente.¹⁰ Se formularon esta pregunta: ¿Desarrollan los administradores que ascienden con mayor rapidez en una organización las mismas actividades y con el mismo énfasis que aquellos que efectúan el mejor trabajo? Uno tendería a pensar que los administradores más eficaces en sus trabajos también son los que ascienden con mayor rapidez. Pero no parece ser así.

HABILIDAD DE TOMA DE DECISIONES

Todos tenemos que tomar decisiones diariamente. Algunas decisiones son relativamente directas y simples: ¿Este informe está listo para enviarlo a mi jefe ahora? Otras son bastante complejas: ¿Cuál de estos candidatos debería escoger para el trabajo? Las decisiones simples generalmente necesitan un procedimiento de toma de decisión simple, pero las decisiones difíciles usualmente implican dificultades como éstas:

- **Incertidumbre** - Muchos hechos pueden no ser conocidos.
- **Complejidad** - Usted tiene que considerar muchos factores correlacionados.
- **Consecuencias de alto riesgo** - El impacto de la decisión puede ser significativo.
- **Alternativas** - Cada una tiene su propio conjunto de incertidumbres y consecuencias.

La mejor manera de tomar una decisión compleja con estas dificultades en mente es utilizar un proceso eficaz. Los procesos claros conducen generalmente a resultados consistentes, de alta calidad y pueden mejorar la calidad de casi todo que lo hacemos. En este artículo, describimos un proceso que le ayudará a mejorar la calidad de sus decisiones.

LIBERTAD, HABILIDADES SOCIALES Y TOMA DE DECISIONES

La imagen muestra como todas las personas tenemos la habilidad de tomar decisiones y que eso no afecte los intereses de los demás.



²²Un enfoque sistemático para la toma de decisiones

Un proceso lógico y sistemático de toma de decisiones le ayuda a abordar los elementos claves que dan lugar a una buena decisión. Adoptando un enfoque organizado es menos probable que pase por alto factores importantes y puede usted edificar su enfoque para que sus decisiones sean mejores y mejores.

Hay seis pasos a seguir para tomar una decisión eficaz:

1. Cree un ambiente constructivo.
2. Genere buenas alternativas.
3. Explore estas alternativas.
4. Escoja la mejor alternativa.
5. Compruebe su decisión.
6. Comunique su decisión y tome acción.

8.1 Plan de clase

8.1.1 COMPETENCIA

Identifica cada uno de los conocimientos para el liderazgo y los aplica en el desarrollo de las clases.

8.1.2 ACTIVIDADES

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Elaboración de un cuadro descriptivo

8.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo** **Fotocopia del documento de “Conocimientos para el liderazgo”**

8.1.4 INDICADORES DE LOGRO: logra aplicar los conocimientos del liderazgo en el ámbito que se desenvuelve.

- ✓ Planificación
- ✓ Habilidad administrativa
- ✓ Habilidad toma de decisiones

8.1.5 Evaluación

Presentación del cuadro descriptivo, lista de cotejo (5 pts.)

²² Un enfoque sistemático para la toma de decisiones, { en

línea: <https://sites.google.com/site/aracevedotranslations/cat/habilidades-para-la-toma-de-decisiones> } fecha consultada

26 de marzo 2015

8.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

8.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. Redacción de un ensayo

Los estudiantes deberán elaborar un ensayo con cada uno de los temas leídos dentro del salón de clases.

El ensayo debe contener los siguientes aspectos:

- ✓ Introducción
- ✓ Desarrollo
- ✓ Conclusiones

ACTIVIDAD 2. Elaboración de un trifoliar gigante

- ✓ En grupos de 5 estudiantes deben desarrollar un trifoliar gigante deben utilizar toda su imaginación para plasmar cada uno de los contenidos en el documento.
- ✓ Después de elaborar el trifoliar deberán exponerlo al resto de sus compañeros.

Presencial No. 9

9. Tema

Conocimientos para el Liderazgo

- ✓ Habilidad de delegar
- ✓ Habilidad para evaluación
- ✓ Habilidad de retroalimentación

²³CONOCIMIENTOS PARA EL LIDERAZGO

1. HABILIDAD DE DELEGAR

Delegar es el proceso que seguimos para encomendar y responsabilizar, a un colaborador, una tarea sobre la que tenemos responsabilidad y cuya realización nos incumbe. Delegar es más que solamente transferir trabajo. Significa involucrar a otros en la responsabilidad de los resultados, darle a alguien más la libertad para tomar decisiones de cómo lograr alcanzar esos resultados. Significa soltar.

Delegar es algo tan complejo que obliga al jefe, o encargado, a confiar en terceras personas...algo que siempre generará dudas...

La delegación es la concesión de autoridad a otra personas para que ejecute ciertos deberes. Faculta a los empleados para que tomen decisiones (empowerment).

Para aclarar lo que se debe hacer a la hora de delegar Peter Drucker nos decía que hay tres tipos de tareas:

- 1.- Las tareas que no son necesarias elimínelas.
- 2.- Las tareas que puede hacer otro deléguelas.
- 3.- Las tareas que no se pueden delegar y que son fundamentales para la consecución de los objetivos hágalas usted mismo tan bien como sea posible.

La verdadera delegación se produce cuando el delegado se siente responsable del trabajo.

Si el administrador no escapas de delegar, la situación cambia.

- El trabajo se convierte en una carga demasiado pesada para el administrador
- El personal se volverá estático

Pero si él delega, otros compartirán las cargas de trabajo.

- Su personal desarrollara más confianza y capacidad para asumir nuevas responsabilidades
- La capacidad de trabajo de la organización aumentara

²³Conocimientos del liderazgo { en línea:<http://www.buenastareas.com/ensayos/Habilidades-Para-Delegar/206687.html>} fecha consultada 26 de marzo 2015

Al delegar se debe tener en cuenta:

- **Revisar la tarea y determinar el objetivo:** Un objetivo es un destino final.
- **Decidir en quién delegar la tarea:** Si algo no es urgente, se debe escoger a la persona más indicada para realizar el trabajo; los empleados lo agradecerán.
- **Fijar los parámetros:** La persona en la que se ha delegado debe conocer el trabajo que debe realizar pero también el objetivo al que responde.
- **Asegurarse que la persona ha entendido:** Se debe animar a la otra persona a que hable sobre el trabajo para estar seguro de que ha entendido bien lo que tiene que hacer y por qué.
- **Dar información:** Si es posible, ayudar a la persona en la que haya delegado.
- **Seguir de cerca los avances:** Si el proyecto es largo, organizar reuniones de seguimiento. Aun en las tareas cortas, no se debe olvidar comprobar cómo va: un seguimiento de cerca pero informal suele dar mejor resultado que una reunión formal.

Las imágenes presentan las actividades que se deben tener en cuenta para ser un buen líder, que es lo que debemos de conocer al momento de delegar diversas actividades a las personas que están a nuestro cargo.

²⁴HABILIDAD DE EVALUAR

Al margen de su educación y de su cultura, todos los seres humanos comparten la capacidad de evaluar probabilidades, según los resultados de una investigación en la que han participado dos grupos de adultos mayas sin alfabetización de zonas rurales de Guatemala. Su rendimiento en pruebas que requieren la predicción de la ocurrencia de un resultado aleatorio es equiparable a la de los niños que van a escuelas mayas y occidentales e indica que la mente humana tiene una habilidad básica para evaluar probabilidades.

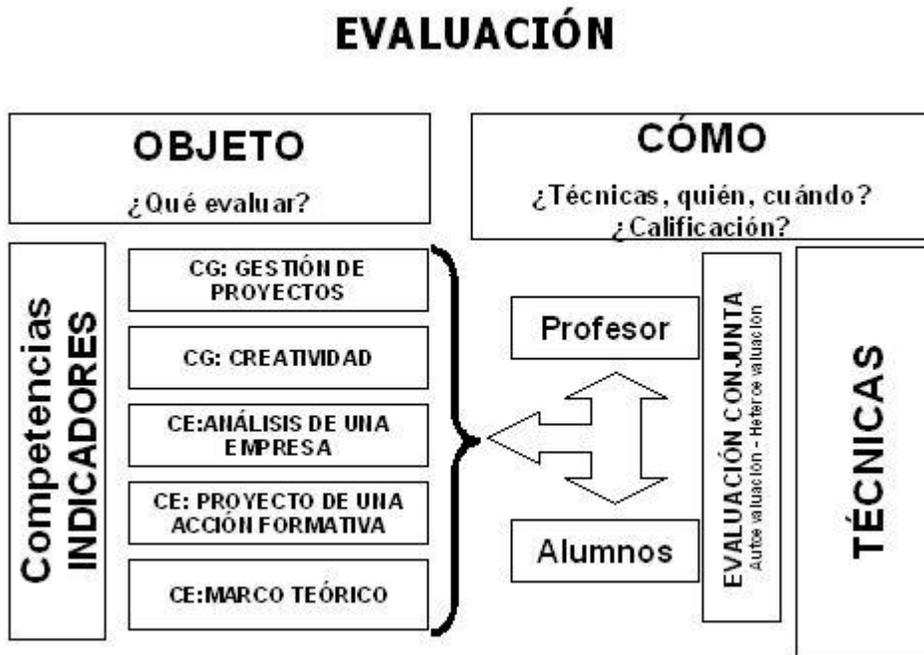
La evaluación es una categoría didáctica que depende de objetivos. La evaluación entendida como un medio y no un fin brinda dirección al proceso enseñanza aprendizaje, cumple además funciones instructivas, educativas y desarrolladoras.

En este entendido la evaluación contribuye a la formación integral del individuo, por lo tanto las habilidades, junto a los valores y conocimientos de los alumnos son también evaluables. Pero, ¿para qué evaluar una habilidad?, la evaluación en la didáctica desarrolladora valora la habilidad, corrobora la integralidad con el propósito de mejorar en los estudiantes su desempeño ante una situación problemática, pero sobre todo la evaluación debe ser útil para determinar el nivel de desarrollo potencial. ¿cómo evaluar una habilidad? la eficacia de una habilidad tiene que ver con las condiciones que se dieron para desarrollarla, y se pone de manifiesto cuando es posible solucionar una situación que se plantea, a través de diversas técnicas e instrumentos. ¿Quiénes evalúan?, por supuesto el docente, pero no solo, también los demás alumnos en sus distintas formas de organización

²⁴Habilidad de delegar (en línea: : <http://www.investigacionyciencia.es/noticias/el-ser-humano-posee-una-habilidad-bsica-para-evaluar-probabilidades-12599>) fecha consultada 28 de marzo 2015

sea individual, en equipos o grupal, permitiendo con ello la coevaluación y la autoevaluación.

La evaluación debe estar presente en todo momento desde el diagnóstico integral inicial-sistemático, debe considerar indicadores evaluativos, así como escalas de evaluación.



El esquema anterior presenta qué es lo que debemos evaluar y como lo debemos evaluar, nos da técnicas para realizar la evaluación.

²⁵HABILIDAD DE RETROALIMENTACIÓN

La retroalimentación es el proceso a través del cual la persona interesada recibe información acerca de cómo es percibida por su entorno laboral en relación a variables específicas respecto de habilidades gerenciales y características personales, pudiendo, a su vez, comparar estas percepciones externas con su propia auto-evaluación en torno a los mismos ítems. Los instrumentos específicos para retroalimentación requieren ser contestados tanto por el interesado como por otras personas del área laboral (evaluadores).

Al incorporar diferentes puntos de vista, basados en la forma en que las actitudes y conductas desplegadas impactan a los demás, se logra tener una visión ampliada de sí mismo (a), lo cual permite un autoconocimiento más profundo. Permite conocer cómo los comportamientos y actitudes personales impactan a los demás; se ajustan o se desajustan a los requerimientos de los

²⁵ Habilidad de retroalimentación, (en línea, <http://www.topcrew.cl/retroalimentacion-%C2%BFpara-que-sirve/>) fecha consultada 28 de marzo 2015.

otros y a las exigencias específicas de determinadas tareas o situaciones personales y/o laborales, así como conocer con mayor exactitud las fortalezas y las áreas que requieren desarrollo. A su vez, permite reflexionar acerca del camino de desarrollo personal y/o profesional que mejor permita el despliegue de los atributos y de las potencialidades personales.

Un buen programa de retroalimentación debería ajustarse a las necesidades, expectativas y requerimientos de la persona interesada, por lo cual no se puede hablar de un procedimiento estándar. Sin embargo, por lo general se utiliza un set básico de instrumentos que permiten al evaluado conocer con mayor precisión sus habilidades gerenciales y características personales.

9.1 Plan de clase

9.1.1 COMPETENCIA: Identifica cada uno de los conocimientos para el liderazgo y los aplica en el desarrollo de las clases.

9.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Elaboración de un cuadro descriptivo

9.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo**
- ✓ **Fotocopia del documento de “Conocimientos para el liderazgo”**

9.1.4 INDICADORES DE LOGRO: Logra aplicar los conocimientos del liderazgo en el ámbito que se desenvuelve.

9.1.5 Evaluación

Presentación del cuadro descriptivo (5 pts.)}

9.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

9.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. Redacción de un ensayo

Los estudiantes deberán elaborar un ensayo con cada uno de los temas leídos dentro del salón de clases.

El ensayo debe contener los siguientes aspectos:

- ✓ Introducción
- ✓ Desarrollo
- ✓ Conclusiones

ACTIVIDAD 2. Elaboración de un trifoliar gigante

- ✓ En grupos de 5 estudiantes deben desarrollar un trifoliar gigante deben utilizar toda su imaginación para plasmar las habilidades del liderazgo.

Presencial No. 10

10. Tema

Tipos de liderazgo

- ✓ Intuitivo
- ✓ Científico – técnico
- ✓ Conductas apoyadas

TIPOS DE LIDERAZGO

✓ ²⁶Intuitivo:

Algunos líderes de empresas tienen grandes cualidades en cuanto a la anticipación a ciertas tendencias del mercado, mientras que otros se mueven simplemente desde el punto de vista racional. Los que muestran estas competencias, tienen un tipo de intuición desarrollada en cuanto a los negocios y una confianza plena en su toma de decisiones.

Se ha descrito este tipo de intuición como el que tiene una corazonada cuando tiene que tomar algunas decisiones. Algunas personas han desarrollado esta destreza mientras otras lo tienen de forma innata.

No hay duda de la importancia de la intuición. “A menudo, tienes que confiar en la intuición” dijo **Bill Gates**, fundador de Microsoft, y el Premio Nobel **Albert Einstein** fue aún más incisivo: “La única cosa de valor real es la intuición.”

Para que una organización tenga éxito, no sólo el líder principal tiene que tener desarrollado un sentido de la intuición, sino que el resto de la organización también

tiene que trabajar este aspecto ya que la toma de decisiones no se realiza sólo en el nivel jerárquico más alto.

La intuición de un líder entra en juego cuando no hay datos suficientes, el tiempo es escaso, la información es contradictoria, o una multitud de opciones crea una gran confusión en cuanto a una toma de decisión.

Para que una organización tenga éxito, no sólo hay que tener un poco de sentido de la intuición, sino que lo necesita en los que te rodean también. “La intuición de un líder entra en juego cuando no hay datos suficientes”.



La imagen representa como este líder tiene la capacidad de la intuición y de escuchar lo que su subconsciente le indica.

²⁶ Liderazgo intuitivo {en línea: <http://www.execoach.es/liderazgo-intuitivo/>} fecha consultada 28 de marzo 2015.

✓ ²⁷LIDERAZGO CIENTÍFICO TÉCNICO

Esos líderes serán los buenos directivos, los que sepan dirigir bien, en el plano económico, en el sociopolítico y en el moral, sin fisuras ni soluciones de continuidad.

Todo empresario se encuentra en un entorno en el que hay personas con necesidades,

Personas con capacidades y recursos. Esos son los ingredientes de la empresa. Primero debe definir cuáles son las necesidades que va a tratar de satisfacer y las personas de cuyas necesidades se va a ocupar. Esas necesidades deben ser satisfechas de forma eficiente, para que sus clientes estén dispuestos a seguir confiando en él, día a día. Esto define su misión.

Luego, debe reunir a las personas cuyas capacidades va a emplear para producir los Bienes y servicios, y debe comunicarles aquella misión, de manera que ellos consideren que vale la pena participar en esa empresa.

La tarea del Líder Empresarial ,consistirá de un lado, en ofrecer a sus subordinados los medios para satisfacer sus motivaciones (el sueldo, las oportunidades de carrera profesional, el desarrollo de conocimientos, capacidades y virtudes, la satisfacción de participar en una misión que los llene), y, de otro, en conseguir que todos participen con eficiencia en la producción de los bienes y servicios en los que se concreta la misión de la empresa. Y esto no una sola vez, sino cada día.

Finalmente, el empresario deberá conseguir los recursos -dinero, equipos, tecnología, etc., necesarios para la producción, de modo que los propietarios de esos recursos se sientan también satisfechos por su colaboración en la misión de la empresa.

Los líderes de la organización del siglo XXI, deberán conducir a sus empresas e instituciones hacia un mayor desarrollo tecnológico exigido por la competitividad y hacia un mayor desarrollo humano requerido por sus miembros, la sociedad y la misma tecnología.

Si no logramos generar este tipo de hombres y mujeres, corremos el riesgo de crear un mundo altamente tecnificado y productivo, pero no solidario de los demás: de su comunidad, de su ciudad, de su país y del mundo de todos. Tendremos a un mundo tan productivo que desplazará la mayoría de los puestos de trabajo y crearemos un mundo supra capitalista de desempleados sin una verdadera ética y corresponsabilidad social, lo que generaría un mundo altamente peligroso y explosivo. Para la formación de estos nuevos líderes corresponsables se deberá insistir en su formación psicológica y filosófica de tal manera que se conviertan en verdaderos especialistas en la conducción del espíritu y del potencial.

²⁷Liderazgo Científico en línea: <http://www.monografias.com/trabajos20/liderazgo/liderazgo.shtml#ixzz3iGcwiRc5> (fecha consultada 29 de marzo 2015.

✓ ²⁸LIDERAZGO DE CONDUCTAS APOYADAS

No existe un conjunto de características personales estables y situacionalmente invariables que distinga a los líderes de los no líderes, o a los líderes más efectivos de los menos efectivos, pero parece posible el reconocimiento de métodos o estilos de liderazgo más efectivos que otros. Los líderes efectivos pueden no distinguirse de los no efectivos en función de sus puntuaciones en una batería de test psicológicos, pero quizás sí por sus patrones conductuales característicos.



La aproximación conductual supone que la [https://www.google.com.gt/search?q=lider 1](https://www.google.com.gt/search?q=lider+1) mejor forma de estudiar y definir el liderazgo es en términos de lo que los líderes hacen (conductas).

El psicólogo recoge, normalmente mediante entrevista, ejemplos reales de liderazgo eficaz y no eficaz.

Cada ejemplo conductual es juzgado por un grupo de expertos que lo gradúan en términos de su eficacia. Los ejemplos se escalan en términos cuantitativos y se desarrolla un cuestionario conductual que, una vez validado, facilita la evaluación de una conducta determinada de liderazgo y permite establecer comparaciones entre las conductas de diferentes líderes. La escala indica, además, las conductas más deseables o efectivas para una tarea determinada. Una implicación práctica es que los líderes pueden ser entrenados para desarrollar conductas efectivas y para eliminar las no efectivas. El conocimiento de los patrones conductuales que caracterizan a los líderes efectivos, proporciona una base racional para el diseño de programas que permitan desarrollar esos patrones de conducta en líderes actuales o potenciales.

Si la investigación basada en los rasgos hubiese tenido éxito hubiera proporcionado la base para seleccionar a la persona "idónea" para asumir posiciones formales en grupos y organizaciones que requiriesen liderazgo. Si los estudios conductuales tienen éxito y resulta posible precisar los determinantes conductuales críticos del liderazgo, podríamos entrenar a la gente para llegar a convertirse en líderes eficaces. Se parte de supuestos diferentes.

²⁸ Liderazgo de conductas apoyadas { <http://www.psicologia-online.com/pir/el-liderazgo-como-conducta.html> } fecha consultada 28 de marzo 2015.

10.1 Plan de clase

10.1.1 COMPETENCIA: Analiza cada uno de los tipos de liderazgo y se identifica con cada uno de ellos

10.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Presentación por grupos de socio dramas

10.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de “Tipos de liderazgo”**

10.1.4 INDICADORES DE LOGRO: Desarrolla las habilidades de cada uno de los tipos de liderazgo y los expresa en los socio dramas.

10.1.5 Evaluación

Presentación del Socio drama acerca de un tipo de liderazgo de acuerdo al grupo (5 pts.)

10.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

10.2.1 Actividades sugeridas para el tema

ACTIVIDAD 1. EXPOSICIÓN GRÁFICA

En grupos los estudiantes realizarán una investigación acerca de los tipos de liderazgo y realizarán una exposición gráfica

Con diversas actividades representarán el tipo de liderazgo que les corresponde dar a conocer, en esta exposición no puede existir contenido, solo imágenes.

ACTIVIDAD 2. CUADRO COMPARATIVO

Los estudiantes realizarán un cuadro comparativo de los diversos tipos de liderazgo, deben incluir ilustraciones.

TIPO DE LIDERAZGO	VENTAJAS	DESVENTAJAS

Presencial No. 11

11 Tema

Tipos de liderazgo

- ✓ Solidario
- ✓ Participativo
- ✓ Autocrítico
- ✓ Democrático

²⁹LIDERAZGO SOLIDARIO

Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos. Líderes nacionales, Líderes Internacionales Líderes solidarios Entes comprometidos Jaime Jaramillo Nelson Mandela Características de un líder Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda.

³⁰LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades. Por ejemplo: *“Necesito un líder dentro de este equipo”, “Todos nos esforzamos para ganar, pero tenemos que reconocer que Luis es nuestro líder”*.

El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común.

³¹LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

“De origen griego, la palabra autocracia significa gobernarse a sí mismo, es decir, el poder ilimitado en las manos de una sola persona.

Las autocracias son, entonces, formas de organización en donde el poder de decidir lo tiene una persona o un grupo de personas.

La autocracia donde la autoridad manda de acuerdo a su propia voluntad, sin considerar la de los demás.

Por ello los líderes autocráticos:

²⁹ Liderazgo Solidario { en línea: <https://prezi.com/12ykg410hnnh/liderazgo-en-lo-solidario/> { fecha consultada 29 de marzo

³⁰Liderazgo participativo { en línea:<http://liderazgovillalobos.blogspot.com/2012/01/liderazgo-participativo.html> { fecha consultada 29 de marzo

³¹Liderazgo autocrático { en línea: <http://liderazgovillalobos.blogspot.com/2012/01/liderazgo-autocratico.html> { fecha consultada 29 de marzo

- ◆ Determinan todas las normas del grupo.
- ◆ Dictas las técnicas y pasos de la actividad, uno a la vez, para luego para finalmente incorporar un plan incierto dentro de la organización general del grupo.
- ◆ Asigna las tareas a realizar y los compañeros de trabajo.
- ◆ Es personal en sus elogios y críticas, se mantiene apartado de participar, excepto al demostrar las técnicas.”

32 LIDER DEMOCRÁTICO

El vocablo democracia deriva del griego DEMOS: pueblo y KRATOS: gobierno o autoridad, y significa gobierno o autoridad del pueblo.

De allí que se defina a la democracia como "la doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno y también al mejoramiento de la condición del pueblo".

Sin embargo, en la actualidad, el concepto de democracia no se limita al de una forma determinada de gobierno, sino también a un conjunto de reglas de conducta para la convivencia social y política.

Por ello los líderes democráticos:

- ◆ Alientan y ayudan a tomar decisiones de grupo en todas las actividades.
- ◆ Indican los pasos generales encaminados a una meta y alientan la realización general de los planes.
- ◆ Dejan la dirección del trabajo y la elección del trabajador al arbitrio del grupo.
- ◆ Es objetivo en sus elogios y críticas y participan en las actividades del grupo, sin hacer demasiado.

11.1 Plan de clase

11.1.1 COMPETENCIA

Analiza cada uno de los tipos de liderazgo y se identifica con cada uno de ellos

11.1.2 ACTIVIDADES

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Presentación por grupos de socio dramas

11.1.3 RECURSOS

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de “Tipos de liderazgo**
- ✓

³²Líder democrático { en línea : <http://liderazgovillalobos.blogspot.com/2012/01/liderazgo-democratico.html>} fecha consultada 29 de marzo 2016

11.1.4 INDICADORES DE LOGRO

Desarrolla las habilidades de cada uno de los tipos de liderazgo y los expresa en los socio dramas.

11.1.5 Evaluación

Presentación del Sociodrama acerca de un tipo de liderazgo de acuerdo al grupo (5 pts.)

11.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

11.2.1 Actividades sugeridas para el tema

ACTIVIDAD 1. EXPOSICIÓN GRÁFICA

En grupos los estudiantes realizaran una investigación acerca de los tipos de liderazgo y realizaran una exposición gráfica

Con diversas actividades representaran el tipo de liderazgo que les corresponde dar a conocer, en esta exposición no puede existir contenido, solo imágenes.

ACTIVIDAD 2. CUADRO COMPARATIVO

Los estudiantes realizaran un cuadro comparativo de los diversos tipos de liderazgo, deben incluir ilustraciones.

TIPO DE LIDERAZGO	VENTAJAS	DESVENTAJAS

Presencial No. 12

12 Tema

Liderazgo y conflicto

- ✓ Concepto
- ✓ Tipos

³³LIDERAZGO Y CONFLICTO

El liderazgo es uno de los elementos importantes de la sociedad y se integra directamente en el conflicto, generando controversias centradas en su responsabilidad en él. Los líderes son los representantes de sus pueblos y su reflejo. Pero un líder no es un profeta, sino un puente entre el presente y el futuro de su sociedad responsable por el sólo hecho de haberlo elegido. Existen distintos tipos de liderazgo y de fuentes de legitimidad que lo marcan, posibilitando o dificultando su labor.



La imagen nos representa el conflicto de poder que puede existir dentro de dos líderes.

La toma de decisiones como base para la resolución de conflictos es conjunto de actividades desarrolladas por una persona con responsabilidad de decisión en una organización cuando debe seleccionarse una opción frente a un problema determinado. El elemento más importante a este respecto es definir el problema y sus factores críticos. Desde un esquema autocrático el jefe pone de manifiesto su poder, el líder debe poner de manifiesto sus conocimientos y habilidades para resolver el problema de forma satisfactoria. El líder siempre debe persuadir tomando en consideración las opiniones de los demás. El líder de una organización debe saber diagnosticar un conflicto, hacer un pronóstico, tomar las medidas pertinentes hasta que el problema desaparezca. El líder debe saber interpretar los signos que el día a día le aporta para descubrir donde hay conflictos o donde se puede o donde se pueden generar.. Un líder debe interpretar lo que ve y sobre todo lo que no ve, de forma tal que tenga un dominio de realidad de la organización de la que es responsable. En definitiva, la comunicación efectiva en una herramienta fundamental que el líder debe tener a su alcance para enfrentar cualquier situación conflictiva que se presente en entorno organizativo.

³³ Liderazgo y conflictos { en línea: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/liderazgo-y-solucion-de-conflictos/> fecha consultada 29 de marzo 2016

34 TIPOS DE CONFLICTOS

✓ **“Conflictos personales.”**- Los conflictos personales son aquellos en los que el conflicto se inicia por alguna desavenencia entre dos personas o incluso por simples prejuicios entre ambas personas, pueden sucederse dentro de la familia, en el trabajo, en la escuela o en cualquier otra faceta de la vida diaria. Se destaca que este tipo de conflictos suelen tener un origen emotivo, en especial en el trato intrapersonal diario, en la escuela, la familia o en la sociedad en general.

✓ **Conflictos entre grupos**

Estos implican a más de dos personas, pueden ser ocasionados por cuestiones de índole ideológica como ideas religiosas distintas, ideologías políticas contrapuestas, diferencias sociales o económicas, etc.

✓ **Los conflictos de información**

Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre qué información es relevante, o tienen criterios de estimación discrepantes. Algunos conflictos de información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.

Los conflictos de intereses

Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Los conflictos fundamentados en intereses ocurren acerca de cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc...), de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta), o psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc...). Para que se resuelva una disputa fundamentada en intereses, en cada una



La imagen da a conocer los diversos tipos de conflictos que se pueden presentar dentro de una institución.



Representación de los diversos conflictos de intereses que se pueden dar dentro de una organización.

³⁴Tipos de conflictos { en línea:<http://10tipos.com/tipos-de-conflictos/> } fecha consultada 29 de marzo 2015

de estas tres áreas deben de haberse tenido en cuenta y/o satisfecho un número significativo de los intereses de cada una de las partes.

- **³⁵Los conflictos estructurales**

Son **causados por estructuras opresivas de relaciones humanas** (Galtung, 1975). Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc..., promueve con frecuencia conductas conflictivas.

- **Los conflictos de valores:** son **causados por sistemas de creencias incompatibles**. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes.” (Moore, 1994, pp. 5-6). Uno de los criterios más ampliamente utilizados para clasificar los conflictos es el de los actores o personas implicadas. Así Lewicki, Litterer, Minton y Saunders, 1994 los clasifican de la siguiente forma:
- **Conflicto intrapersonal o intrapsíquico:** en este nivel el conflicto ocurre **dentro** de los individuos. **El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros**. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la personalidad, psicología clínica, etc. Tradicionalmente la disciplina de Análisis y Resolución de Conflictos no se ha ocupado del estudio de estos aspectos.
- **Conflicto interpersonal:** este tipo de conflictos ocurre **entre las personas individuales**, marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc.. La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos interpersonales.

³⁵ Conflictos estructurales{ en línea:: <http://news.psykia.com/content/los-conflictos-tipos> } fecha consultada 29 de marzo 2015

- **Conflicto intergrupual:** este tipo de conflicto **se da dentro de un pequeño grupo**, dentro de las familias, corporaciones, clases, etc... En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.
- **Conflicto intergrupual:** en éste último nivel el conflicto se produce **entre dos grupos**: dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos. Los conflictos pueden darse simultáneamente dentro y entre grupos”.

12.1 Plan de clase

12.1.1 COMPETENCIA

Reconoce el conflicto que se presenta en el liderazgo y lo adopta por medio de cada uno de los tipos.

12.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Exposición en grupos acerca del tema.

12.1.3 RECURSOS

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de “El liderazgo y el conflicto”**

12.1.4 INDICADORES DE LOGRO

Analizar los tipos de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.

12.1.5 Evaluación

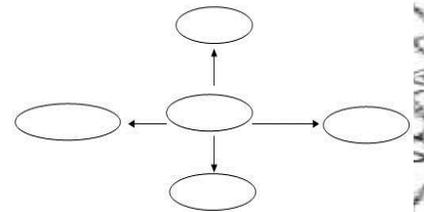
Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo (5 pts.)

12.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

12.2.5 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. Mapa conceptual

Los estudiantes deberán desarrollar un mapa conceptual, en el que den a conocer los diferentes tipos de conflictos que existen en el liderazgo.



Presencial No. 13

13 Tema:

- ✓ Conocimientos de la situación del conflicto
- ✓ Conocimiento de la historia del conflicto.

³⁶Conocimientos de la situación del conflicto

La teoría del conflicto ya tiene un largo recorrido y se ha acumulado una gran cantidad de conocimiento sobre este fenómeno desde todos los campos de las ciencias formales, experimentales y sociales. Lamentablemente resulta desalentador ver el escaso grado de aplicación e interiorización de las técnicas y principios que existen para gestionar conflictos. Una definición un tanto

darwinista de conflicto sería que se trata de una forma de interacción interpersonal en la que se lucha por recursos, en este caso sociales, de naturaleza escasa.



Representación de la intervención de un líder en la conciliación de dos personas que laboran en una misma empresa.

Wikipedia es un lugar de confluencia de intereses a escala global y por tanto campo abonado para las disputas. En la arquitectura inicial del proyecto se anticipó esta situación, haciendo descansar el edificio sobre cinco pilares, en una inteligente analogía con el islam, bajo los cuales se pueden cobijar y aprovechar matices, sensibilidades y fuentes muy diversas y frecuentemente contrapuestas. Tras todo el diseño del proyecto, incluyendo la propia interfaz, hay un gran conocimiento de la conflictología y a ello se debe su éxito. Es más, tal vez (intuyo) que hay una pedagogía oculta proveniente de la teoría del conflicto, en el sentido de que posiblemente, mediante el mutuo conocimiento, se evitarían conflictos entre grupos humanos, sobre todo si este conocimiento es gratuito y de libre acceso.

³⁷Conocimiento de la historia del conflicto.

Se han avanzado muchas teorías acerca del origen de este (conflicto). Últimamente se puede alegar que el hombre es un animal social, y, por lo tanto, que responde a las tendencias tanto de competición como cooperación que se observan en animales sociales. Así se aduce que hay motivos



Representación de un conflicto que se desarrolla en las diversas instituciones.

³⁶Conocimientos de la situación de conflicto { en línea, https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Un_conflicto_es_una_oportunidad } fecha consultada 29 de marzo 2015

³⁷Conocimiento de la historia del conflicto, { en línea: <https://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto> } fecha consultada 29 de marzo 2015

últimamente biológicos o psicológicos para la agresividad.

Desde este punto de vista la idea más básica, desde la que habría que partir para resolver un conflicto social de manera adecuada, es que el conflicto empieza con una emoción desbordada.

Otras visiones aducen que si bien podría haber tales causas inherentes o innatas, no es menos cierto que a menudo tal conflicto o violencia se expresa ya sea en formas socialmente permitidas o aceptadas o tiene como meta objetivos que son socialmente valuosos. Como mínimo, el conflicto se expresa en un acto ejercido en relación con otros. Espectro que, en la interacción e interrelación humana, va desde situaciones y cuestiones aparentemente simples y sin problemas de consecuencias dolorosas para las partes, hasta situaciones complejas, peligrosas y violentas. Desde este punto de vista se aduce que *La convivencia social es considerada una mina abundante de conflictos, donde la fuente más abundante de molestia son los demás. Para Lewis A. Coser un conflicto es social cuando trasciende lo individual y procede de la propia estructura de la sociedad.*¹

13.1 Plan de clase

13.1.2 COMPETENCIA

Reconoce el conflicto que se presenta en el liderazgo y lo adopta por medio del conocimiento de la situación.

13.1.3 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Exposición en grupos acerca del tema.

13.1.4 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de** ““Los conocimientos ante el conflicto”

13.1.5 INDICADORES DE LOGRO

Analizar de las diferentes situaciones de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.

13.1.6 Evaluación

Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo (5 pts.)

13.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

13.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. P.N.I

Los estudiantes elaboraran un PNI con cada uno de los aspectos presentados en las exposiciones.

P	N	I

En la primera columna los estudiantes deberán anotar los aspectos positivos del tema, en la segunda columna los estudiantes deberán anotar los aspectos negativos del tema y en la tercera columna los estudiantes deberán anotar los aspectos interesantes de los temas.

Presencial No. 14

14 Tema

Tipos de intervención

- ✓ Gestión de conflicto
- ✓ Administración de conflicto.
- ✓ Transformación Cualitativa del conflicto.

³⁸GESTION DE CONFLICTO

“La gestión de conflictos requiere de un nuevo hábito denominado por Covey como “Ganar-ganar”, entendido como la vivencia del principio de la abundancia, es decir convencerse de que en la realidad existen suficientes bienes para todas las personas, por lo cual se debe reducir a la mínima expresión el principio de la escasez que presume la falta de bienes, ante lo cual los individuos tienden a acaparar primero dando vigencia la paradigmas de ganar-perder.



La imagen representa la capacidad de este líder para gestionar un conflicto.

Pero ganar-ganar significa trabajar en el cambio de algunos paradigmas, buscando nuevas maneras de ver y actuar frente a los conflictos, porque:

- Estamos habituados a la competencia y nos parece natural que unos ganen y otros pierdan
- La resolución aparente de un conflicto puede darse aplicando el paradigma ganar-perder como resultado de la competencia o de la falsa imagen de ganar-ganar.
- La transformación de un conflicto es posible con el cambio de paradigma ganar-perder que fundamenta la competencia, por el paradigma ganar-ganar que es la base de la cooperación o beneficio mutuo.
- Un conflicto se transforma en una nueva oportunidad con el paradigma ganar-ganar porque supera el egoísmo.
- Ganar-ganar se fundamenta en el principio de la abundancia y no de la escasez.
- Ganar-ganar es el beneficio mutuo, la tercera alternativa y tal vez la única alternativa para transformar positivamente los conflictos, porque si no hay condiciones reales para ganar-ganar, es recomendable acordar que no hay trato (Covey).”

³⁸ Gestión de conflicto { en línea: http://www.mercaba.org/ARTICULOS/G/gestion_de_conflictos.htm] fecha consultada 28 de marzo 2015.

39“ ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO

El término administración de conflictos se utiliza, muy a menudo, de manera errónea para referirse a la resolución de conflictos. Si todos los conflictos fueran disfuncionales, entonces el trabajo del gerente consistiría solamente en eliminar o resolver los conflictos. Sin embargo, como ya se ha mencionado anteriormente⁷⁷ los conflictos pueden tener un lado positivo. 21 Los conflictos pueden hacer que un grupo se mantenga viable, auto-crítico y creativo. Un grupo que no enfrenta ningún conflicto está propenso a volverse estático, apático, y a no responder a las necesidades de cambio e innovación. Por lo tanto, la administración de conflicto consiste en mantener un nivel óptimo de conflicto en un grupo. Muy poco conflicto crea estancamiento y demasiado conflicto interrumpe el trabajo del grupo. Ambos extremos son disfuncionales en el sentido de que socavan el desempeño del grupo. El trabajo del gerente es balancear el nivel de conflicto mediante el uso de técnicas de resolución y estimulación de conflictos.

Importancia de la administración de conflictos

La habilidad para administrar los conflictos es indudablemente una de las destrezas más importantes que un gerente necesita poseer. Un estudio llevado a cabo por la Asociación Americana de Gerencia con administradores de nivel medio y alto reveló que el gerente promedio dedica aproximadamente 20 por ciento de su tiempo a tratar con conflictos. 1 La importancia del conflicto está reforzada por una encuesta sobre los temas que los administradores practicantes consideran más importantes en el desarrollo de programas de gerencia. En esta encuesta la administración de conflictos fue catalogada como más importante que la toma de decisiones, el liderazgo o las destrezas de comunicación. 2 Para apoyar más este argumento, otro estudio atendió veinticinco destrezas y factores de personalidad para determinar cuál, si alguno, estaba relacionada al éxito (definida en términos de prioridades de los jefes, aumentos salariales y promociones) entre un grupo de gerentes. 3 De las veinticinco medidas, sólo una – la habilidad para manejar conflictos –estuvo positivamente relacionada al éxito gerencial!”

Tomado de: http://www1.uprh.edu/ccs/ADEM/Administracion%20de%20conflictos/ADEM_ADC.pdf

³⁹Administración de conflicto, { en línea: http://www1.uprh.edu/ccs/ADEM/Administracion%20de%20conflictos/ADEM_ADC.pdf} fecha consultada 28 de marzo 2015



Administración de Conflictos Enfoques



- Estructural ... modificar las condiciones de diferenciación, de los recursos limitados y la interdependencia.
- De procesos ... modificar los procesos o episodio donde se de conflicto
- Mixto ... mezcla de los 2 anteriores



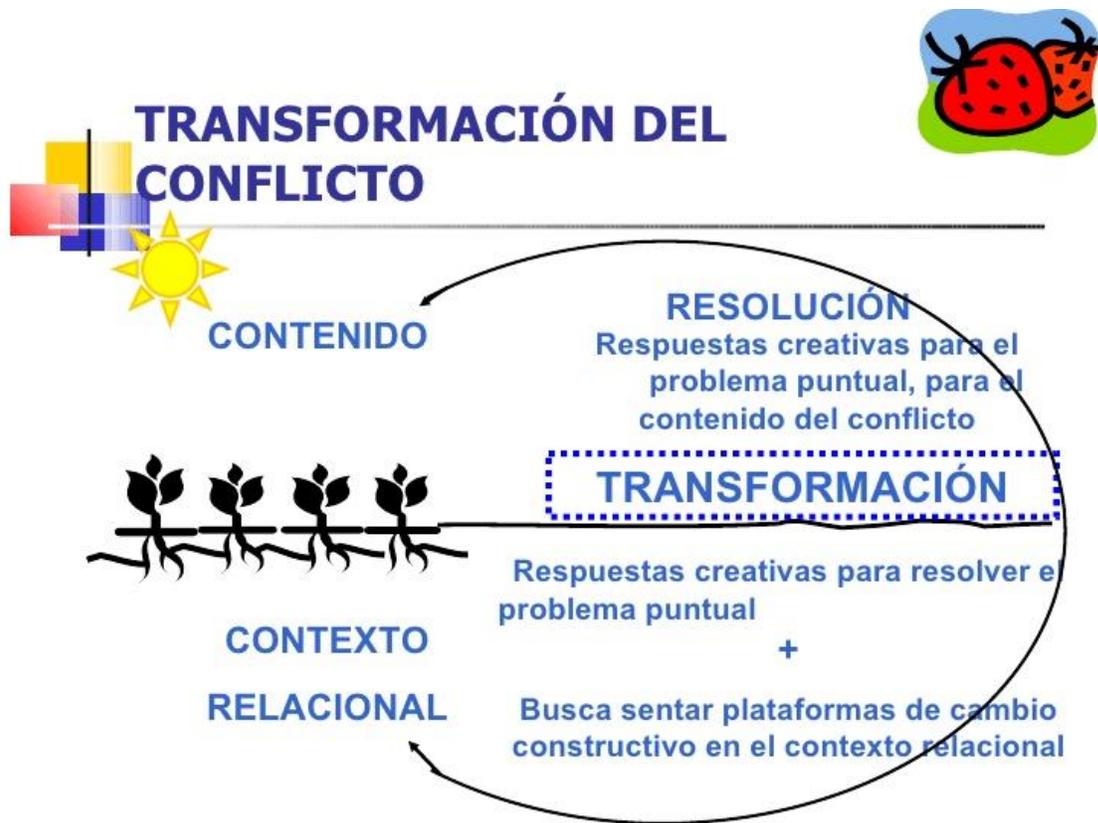
Lic. Estuardo Aldana S.

La imagen da a conocer los diversos enfoques que se presentan para estructurar los conflictos de la administración.

40“Transformación Cualitativa del conflicto.

Cuando se piensa en la ciudad y las posibilidades que puede tener el poder local para eliminar los riesgos a que se refiere Alejandra Massolo en su presentación «Análisis y propuestas para la acción de los gobiernos locales en la seguridad de las mujeres en las ciudades», es necesario plantear tres ejes de reflexión. El primera es la violencia e1l su pluralidad actual y, en este caso, una forma particular de violencia vinculada a relaciones de poder basadas en el género. En segundo lugar, es necesario presentar algunas consideraciones sobre la ciudad frente las mujeres, es decir, el escenario donde esta relación de conflicto y violencia cobra forma, y la posibilidad de que el espacio urbano incida o introduzca algunos factores particulares y/o específicos en la violencia de género y en su resolución. Por último, debemos reflexionar sobre cómo, a partir de los procesos de descentralización de los Estados que tienen lugar en América Latina, se puede plantear algunas soluciones en torno a situaciones de violencia de género que se viven en las ciudades y que afectan de manera particular a las mujeres.”

⁴⁰ Transformación Cualitativa del conflicto, { en línea: http://works.bepress.com/fernando_carrion/175/} fecha consultada 28 de marzo 2015.



El esquema anterior representa como el conflicto se puede manejar y solucionar de una manera asertiva.

14.1 Plan de clase

14.1.1 COMPETENCIA: Resuelve reflexivamente cada uno de los temas planteados por medio de una exposición.

14.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Exposición en grupos acerca del tema.

14.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Focopia del documento de “Tipos de Intervención”**

14.1.4 INDICADORES DE LOGRO: Analizar de las diferentes situaciones de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.

14.1.5 Evaluación

Presentación de una exposición con el tema “Los Tipos de Intervención” (10 pts. de zona)

14.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

14.2.4 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. FODA

Los alumnos realizarán un **FODA** acerca de los diversos temas; en donde cada estudiante identificará las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se encuentran al manejar dichos temas.

F	O	D	A

Presencial No. 15

15 Tema

El liderazgo en la conducción de grupos

- ✓ Concepto de grupo
- ✓ Características de un grupo de trabajo.

41“El liderazgo en la conducción de grupos

Trabajar con grupos humanos es una tarea atractiva, pero también puede ser muy complicada. Cada grupo es único y por eso diferente. Entre sus componentes puede haber personalidades llenas de perspectivas, miedos, virtudes y conflictos. Conducir un grupo con soltura entraña ser observador, analítico, creativo y tolerante.

Muchos manuales pueden servirnos para identificar aspectos previos a la elección de las técnicas apropiadas y los momentos adecuados para su aplicación; sin embargo, es la experiencia misma en la conducción de grupos la que nos permitirá descubrir que hay otros factores que no habíamos tenido presentes.



La imagen representa la capacidad del líder de conducir los grupos y orientarlos en las actividades.

La Dinámica de Grupos hace referencia a las fuerzas de movimiento, acción, interacción, etc. que conciernen a un grupo a lo largo de su existencia y que caracterizan su forma de comportarse. Se ocupa también del estudio de la conducta de los grupos como un todo y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, así como de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos. Por tanto, es un conjunto amplio de técnicas para el estudio, manejo, organización y conducción de los grupos. En este sentido, presentamos algunas sugerencias prácticas para que quienes trabajan en el manejo de grupos las consideren y les ayuden en su cometido, ya sean dirigentes de asociaciones, educadores y animadores, trabajadores sociales, maestros, etc. Algunas son de carácter general, y otras son útiles en la selección y aplicación de las técnicas.

Las técnicas, que no son un fin en sí mismas, son instrumentos, maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo o resolver situaciones que le benefician, teniendo en cuenta la teoría de la Dinámica de Grupos, pero sin olvidar que la dinámica de grupos va más allá de la simple utilización de unas técnicas. Es una forma de inventar el trabajo, donde se

⁴¹ El liderazgo en la conducción de grupos { en línea: <http://www.espailludic.com/index.php/es/mediateca-ludoformacion> } fecha consultada 29 de marzo 2015

apuesta por la cooperación, la participación democrática, la confianza en los demás para conseguir resultados que beneficien tanto al grupo como a cada persona, adaptando esas técnicas a las características de cada grupo.”

⁴²Concepto de grupo

Se denomina grupos a los distintos conjuntos de personas que se reúnen para la consecución de metas concretas. En la medida en que el hombre es un ser social, la constitución de un grupo de pertenencia se hace indispensable. Es así, como a partir de las distintas necesidades u objetivos que puedan plantearse, las personas suelen organizarse y relacionarse entre sí. No obstante, esta organización e interdependencia puede adquirir distintos visos, siendo los más sobresalientes los que refieran a un carácter informal o un carácter formal.



La imagen representa el trabajo en grupo que se debe realizar en todo momento.

Los grupos formales son aquellos que son definidos por el exterior, en general, una organización que los trasciende y los engloba. Es el típico caso de los equipos de trabajo en una empresa, las clases en una escuela o universidad, los integrantes de un equipo de deportistas, etc. En estos casos se espera que los integrantes del grupo interactúen entre sí para cumplir con los objetivos de la organización mayor que los nuclea.

Por otro lado, los grupos informales son aquellos grupos que surgen espontáneamente, que carecen de una estructura determinada y que no se encuadran en ninguna organización mayor. Es el típico caso de un grupo de amigos, de una familia, etc. Estos se basan en afinidades, proyectos comunes, etc.

⁴³“Características de un grupo de trabajo

Un equipo de trabajo reúne las siguientes características que lo harán efectivo.

1. Tener un propósito claro. Todos los miembros del equipo deben saber exactamente cuál es el objetivo a alcanzar. Así sabrán cómo pueden contribuir al logro del objetivo y podrán focalizar su energía y trabajo en ello.
2. Tener una comunicación efectiva hacia adentro y hacia afuera. Un intercambio ágil de la información permite asegurar que se adoptarán oportunamente las

⁴² Concepto de grupo { en línea: <http://definicion.mx/grupos/> } fecha consultada 29 de marzo 2015.

⁴³ Características de un grupo de trabajo, { en línea: <http://www.myadriapolis.net/2014/01/12-caracteristicas-de-los-equipos-de.html#sthash.WOFsoUMU.dpuf> } fecha consultada 29 de marzo 2015

decisiones correctas y no existirán dudas en los miembros del equipo respecto a qué deben hacer, cuándo, cómo y por qué.

3. Voluntad de aprender de los demás. Todo proyecto es una iniciativa única. Por ello es importante que los integrantes del equipo tengan voluntad de aprender nuevas técnicas o métodos para ser aplicados en el proyecto. Sino, existirá la tendencia a repetir métodos de trabajo ya conocidos, los cuales no necesariamente serán los mejores.

4. Participación en el grupo. Para que los miembros del equipo del proyecto se perciban como parte de éste, es fundamental que cada uno de ellos tenga una participación activa: los miembros del equipo no solo deben tener tareas específicas a realizar, sino que deben sentirse involucrados en la discusión de los problemas y en las decisiones que se adopten.

5. Orientación a la solución de problemas. La dinámica del equipo debe tener una orientación a la solución de problemas y no a la búsqueda de culpables. Esto genera un ambiente de solidaridad y confianza que contribuye significativamente a la motivación de los miembros del equipo. Que ello ocurra depende fundamentalmente del estilo de liderazgo del gerente.

6. Búsqueda de la excelencia. No sólo en aspectos técnicos, sino también en lo referente a las relaciones entre sus integrantes y con otros involucrados, la responsabilidad por el trabajo y sus resultados.

7. Celebración de los logros. La celebración de los éxitos alcanzados es otro factor que contribuye a la motivación de los integrantes del equipo. Cuando se alcancen hitos importantes, y si estos se han logrado con la calidad esperada, el celebrar este logro como equipo hace que cada uno de los miembros de éste sienta que ha contribuido a algo bueno e importante. Estas celebraciones son también una oportunidad para que el gerente de proyecto destaque en forma especial a quienes han contribuido al éxito alcanzado más allá de lo esperado.

8. Involucrar a todas las personas relevantes. Cuando es necesario solucionar un problema y existen varios miembros del equipo que poseen conocimientos que pueden ayudar a solucionarlo, la tarea debe ser abordada por el equipo. Nadie es capaz de entender o resolver un problema solo.

9. Equipos multidisciplinarios para problemas multidisciplinarios. Cuando el problema se relacione con distintos ámbitos funcionales (por ejemplo, finanzas, recursos humanos y operaciones), la búsqueda de una solución debe ser abordada por un equipo que incorpore representantes de las distintas áreas funcionales.

10. Búsqueda de la innovación. El intercambio de ideas que se produce en un equipo multidisciplinario genera nuevas formas de ver y solucionar los problemas.

Por ello un equipo de estas características es la mejor forma de innovar en la forma de ejecutar proyectos.

11. Descontento con el status quo. Queremos cambiar paradigmas. Si un proyecto se ejecutó siempre de acuerdo a una determinada metodología y queremos buscar nuevas y más eficientes formas de llevarlo a cabo, la capacidad innovadora de un equipo es la mejor forma de hacerlo.

12. Compromiso. Al trabajar en equipo los integrantes de éste sienten un compromiso no sólo con el trabajo a realizar, sino que también con sus compañeros.”

15.1 Plan de clase

15.1.1 COMPETENCIA

Establece ideas principales en el manejo de diversos grupos en el liderazgo.

15.1.2 ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Presentación de un organizador grafico en grupos

15.1.3 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de** “El liderazgo en la conducción de grupos”

15.1.4 INDICADORES DE LOGRO:

Desarrolla el organizador gráfico con los temas a trabajar.

Resolución de dudas

Algunos estudiantes aportan ideas acerca de los temas que sus compañeros presentan.

Trabajo de los estudiantes

- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Organización de grupos.
- ✓ Elaboración de un organizador grafico
- ✓ Presentación del organizador grafico

15.1.5 Evaluación

Presentación en grupos de un organizador grafico “El liderazgo en la conducción de grupos” (10 pts. de zona)

15.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

15.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. TEXTO PARALELO

Los estudiantes elaboraran un texto paralelo con el tema asignado. Los pasos que deben tomar en cuenta para elaborar el texto paralelo son los siguientes:

1. **Portada:** título del texto, una ilustración referida al título, el nombre del autor, fecha de presentación.
2. **Índice**
3. **Introducción:** propósitos del texto paralelo, breve argumentación del título, identificación y descripción de las partes.
4. **Especificación:** se debe titular los temas que serán abordados.
5. **Conclusiones:** éstas se redactan en virtud de las ideas planteadas.

Presencial No. 16

16 Tema :

- ✓ Como organizar un grupo de trabajo
- ✓ Como integrar energía comunitaria de integración
- ✓ Como evaluar la acción comunitaria.

44“Como organizar un grupo de trabajo

El **trabajo en equipo** no ha muerto y sigue siendo muy habitual, aunque, posiblemente, sea más complicado conseguir que todas las patas del grupo trabajen bien a gusto. Al fin y al cabo, el trabajo solitario permite imponer los ritmos de trabajo que más nos gustan y en el trabajo en equipo implica negociar y organizar tareas. En unComo.com te ofrecemos varios consejos sobre **cómo organizar el trabajo en equipo**.



La imagen representa como este grupo se organiza para realizar su trabajo.

1. Todo equipo necesita un **líder**. Uno de los miembros del equipo -a poder ser la persona que ostenta el mayor cargo de responsabilidad- tendrá que tomar de una manera o de otra el control.
2. Eso no implica ser un tirano o que el equipo no pueda tomar decisiones de grupo: supone que esa persona se encargará de mantener al día la agenda y de saber si todo se está haciendo como debe. Las técnicas para organizar el trabajo de oficina pueden servir de ayuda.
3. Los miembros del equipo deben trabajar en lo que les gusta y se les da bien. Es decir, a la hora de trabajar en equipo se necesitan **diferentes perfiles** para diferentes tareas completamente distintas y muchas veces complementarias. En un grupo, lo habitual es que existan perfiles diversos para quienes cada tarea resultará más acertada.
4. No hay que incentivar la competencia, sino la **colaboración**. Un equipo no es una carrera por conseguir ser el mejor del grupo sino un trabajo conjunto. Los miembros del equipo deben ayudarse y apoyarse unos a otros. Puedes aprovechar estas técnicas para fomentar el trabajo en equipo.
5. Hay que **respetar las fechas, los plazos y las entregas**. En un equipo, todos dependen del trabajo de los demás, por lo que los miembros deben ser rigurosos con los horarios de trabajo.
6. Hay que **encarar los problemas**. Lo habitual cuando trabajan varias personas juntas es que se generen roces y problemas. No hay que dejar

⁴⁴Como organizar un grupo de trabajo { en línea: <http://negocios.uncomo.com/articulo/como-organizar-el-trabajo-en-equipo-28228.html#ixzz3j5fmdqZp>}

que se enquisten. El equipo deben afrontarlos juntos y darle soluciones. Hablar mal del otro en la máquina de café no es la solución.

7. Y cada logro es un logro conjunto. No se debe olvidar que cuando se trabaja en equipo **las victorias son de todos.** “

⁴⁵“**Como evaluar la acción comunitaria.**

Aunque hay muchas ventajas en valorar los esfuerzos de comunidad, eso no quiere decir que es una cosa fácil de hacer. Hay algunos desafíos serios que hacen difícil llevar a la práctica una evaluación significativa del trabajo de comunidad. Ellos son:

- ✓ Las causas de muchos problemas de comunidad, como el abuso de drogas o la violencia, no son muy bien comprendidas. Sin este mejor conocimiento de las causas, es difícil determinar qué tiene que hacerse y si el trabajo será exitoso
- ✓ Algunas de las cosas más importantes para valorar, como la capacidad del grupo para lograr sus objetivos con éxito o la calidad de vida de miembros de comunidad, pueden ser muy difíciles de medir
- ✓ Las iniciativas de comunidad son muy complejas. Incluyen hacer muchas cosas con muchas personas diferentes sobre muchos niveles. Debido a esto, es desalentador describir qué ha sido hecho total y suficientemente para que otra comunidad trate de hacer la misma cosa
- ✓ Para algunos asuntos de comunidad, como el abuso de niños o la violencia doméstica, los investigadores no han tenido todavía maneras válidas de determinar si los esfuerzos están funcionando. Debido a esto, es difícil valorar la eficacia de los esfuerzos
- ✓ Para muchos asuntos, modificar la línea de partida requiere mucho tiempo. Por ejemplo, si un grupo está tratando de reducir el VIH/SIDA en la comunidad, no sabrán si realmente han afectado el número de las personas que contraen VIH durante años y años. Por lo tanto, es necesario identificar marcadores a lo largo de la ruta - medidas de los resultados intermedios, como los cambios en la comunidad o los sistemas, que dan una idea a los miembros de la comunidad de si o no están yendo en la dirección correcta
- ✓ Es muy difícil calcular en qué medida es poderosa una intervención orientada a la comunidad ¿hará un impacto grande, o sólo una onda? Los

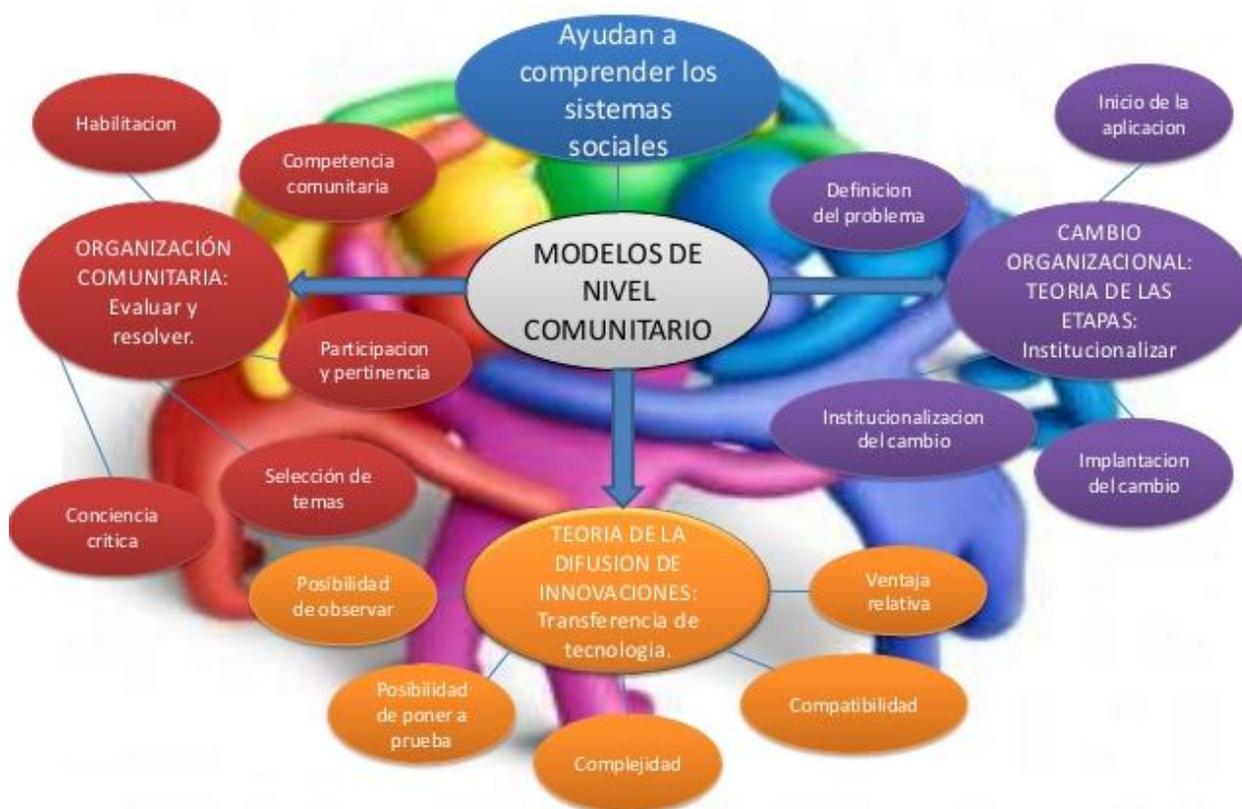
⁴⁵ Como evaluar la acción comunitaria { en línea:<http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/vision-general/modelo-de-cambio-y-mejora-comunitaria/modelo-de-evaluacion/principal> } fecha consultada 29 de marzo 2015.

evaluadores necesitarán recoger la información precisa sobre qué ocurrió, a quién le pasó y por cuánto tiempo ocurrió la intervención

- ✓ La información recogida sobre las personas individuales no siempre puede ser generalizada para llegar a una conclusión sobre la comunidad como un todo
- ✓ Porque no siempre hay diseños experimentales apropiados o comparaciones de prueba (por ejemplo, es difícil decir que dos pueblos son exactamente parecidos), no es siempre posible decir que los resultados eran realmente debidos a la iniciativa de comunidad, y no debido a otra cosa que estaba pasando.
- ✓ Porque las iniciativas de comunidad cambian con el tiempo y las circunstancias, lo que hacen también resulta modificado. Debido a que son tan influenciables, puede ser difícil valorar la generalidad de los efectos, y determinar si un programa en particular era bueno en general o sólo funcionaba en una circunstancia
- ✓ Las personas ven las cosas de manera diferente. Los evaluadores, especialmente aquellos en el campo de la evaluación participativa, deben guardarse contra la confusión potencial que resulta de las maneras opuestas de mirar cosas cuando entrevistan a personas diferentes acerca del mismo evento
- ✓ Valorar una iniciativa de comunidad completamente y bien lleva mucho tiempo y trabajo. Para una organización ya agobiada, puede que no sea viable poder hacer todo esto apropiadamente

Como dijimos anteriormente, hay dos objetivos principales de la evaluación: comprender qué está en marcha y otorgar poderes para que las comunidades se cuiden. Puede ser muy difícil intentar y conseguir ambos de estos objetivos al mismo tiempo. A menudo, parece que se necesita que uno sea dado

A pesar de los desafíos que la evaluación plantea, nuestra creencia es que es una ocupación muy útil. Para minimizar estos desafíos, el Grupo de trabajo de la Universidad de Kansas desarrolló un modelo y algunos principios que pueden suministrar orientación para las personas que tratan de evaluar el trabajo hecho en su comunidad.”



El esquema anterior muestra los diversos modelos del nivel comunitario y la forma en la que se subdividen.

16.1 Plan de clase

16.1.1 COMPETENCIA

Identifica las diversas actividades para la organización de grupos.

ACTIVIDADES:

- ✓ Asistencia
- ✓ Lectura de documento
- ✓ Análisis de la lectura
- ✓ Presentación de un organizador grafico en grupos
- ✓ Mapa conceptual
- ✓ Presentación del trabajo de investigación
- ✓ Presentación del trabajo de extensión

16.1.2 RECURSOS:

- ✓ **Didácticos:** pizarrón, marcadores, documento, hojas y lapiceros
- ✓ **Documento de apoyo, Fotocopia del documento de** “Como organizar un grupo de trabajo”

16.1.3 INDICADORES DE LOGRO: Desarrolla habilidad para organizar grupos por medio de las presentaciones.

16.1.4 Evaluación

Presentación en grupos de un organizador grafico” (10 pts. de zona)

16.2 Sugerencia pedagógica de la Epesista

16.2.1 Actividades sugeridas para el tema:

ACTIVIDAD 1. Elaboración de un trifoliar

Los estudiantes deberán elaborar un trifoliar en donde den a conocer:

- ✓ Como organizar un grupo de trabajo
- ✓ Como integrar energía comunitaria de integración
- ✓ Como evaluar la acción comunitaria.

Como organizar un grupo de trabajo	Como integrar energía comunitaria de integración	Como evaluar la acción comunitaria.

Presencial No. 17

17 Tema

Evaluación Final del Curso

Usac/ Facultad de Humanidades/ jornada Sabatina S-12

Curso: Liderazgo

Licda. Claudia Andretta

Evaluación Final

Nombres

y

apellidos:

Carné: _____

Instrucciones: Escoja uno de los siguientes temas y redacte un ensayo; recuerde aplicar las características que contiene un ensayo. (Valor 30 pts.)

1. Características de un auténtico líder.
2. Conocimientos para el Liderazgo
3. Tipos de liderazgo
4. Liderazgo y conflicto

17.2 Plan de clase

17.2.1 Motivación

Las clases siempre inician con una frase motivacional acerca del liderazgo. Los estudiantes agradecen a la persona encargada del curso por el tiempo brindado durante el desarrollo del semestre.

17.2.2 Clase magistral

- ✓ Se dan todas las instrucciones para el desarrollo correcto de la evaluación.
- ✓ Ejecutan la prueba de forma individual.

Resolución de dudas

Algunos estudiantes presentan dudas de la evaluación, se resuelven de manera individual.

Trabajo de los estudiantes

- ✓ Resuelven la prueba

17.2.3 Evaluación

Entrega de la evaluación valor 30 pts.

17.3 Aporte de la epesista

La epesista lleva el control de zona de tareas, asistencia y notas finales de los alumnos y el catedrático pide llevarse los registros porque el calificara las pruebas finales para publicar notas más adelante.

EGRAFIA

- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=como+> 1
- ✓ <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/vision-general/modelo-de-cambio-y-mejora-comunitaria/modelo-de-evaluacion/principal>
- ✓ <http://negocios.uncomo.com/articulo/como-organizar-el-trabajo-en-equipo-28228.html#ixzz3j5fmdqZp>
- ✓ <www.google.com.gt/search?q=como+organiza> 1
- ✓ <http://www.myadriapolis.net/2014/01/12-caracteristicas-de-los-equipos-de.html#sthash.WOFsoUMU.dpuf>
- ✓ <www.grandespymes.com.ar> 1
- ✓ <http://definicion.mx/grupos/>
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=el+li> 1
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=trans> 1
- ✓ http://works.bepress.com/fernando_carrion/175/
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=gesti> 1
- ✓ http://www.mercaba.org/ARTICULOS/G/gestion_de_conflictos.htm
- ✓ http://www1.uprh.edu/cc/ADEM/Administracion%20de%20conflictos/ADEM_ADC.pdf
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=gesti> 2
- ✓ <https://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto>
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=histo> 1
- ✓ [https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Un conflicto es una oportunidad](https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Un_conflicto_es_una_oportunidad)
- ✓ <https://www.google.com.gt/search?q=lider> 2
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos82/conflicto/conflicto2.shtml#ixzz3iRil8wWi>
- ✓ <www.monografias.com> 1
- ✓ <http://news.psykia.com/content/los-conflictos-tipos>
- ✓ <http://news.psykia.com/content/los-confli> 1
- ✓ <http://news.psykia.com/content/los-confli> 2
- ✓ <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/liderazgo-y-solucion-de-conflictos/>
- ✓ <http://www.losrecursoshumanos.com/los-4-componentes-del-liderazgo-transformacional/>
- ✓ http://www.ehowenespanol.com/tipos-comunicacion-interpersonal-intrapersonal-info_439597/

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CURSO: LIDERAZGO E120.1
LICDA. CLAUDIA ANDRETTA
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL SEGUNDO SEMESTRE 2014

FECHA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	CALIFICACIÓN
19-07-2014	Inicio de clase Bienvenida a los alumnos Presentación de la catedrática Lectura y análisis del programa Forma de trabajo	Reflexión de una frase motivacional. Presentación Asistencia Explicación del programa Normas a seguir durante el curso.	Conocer lo que saben del curso y lo que no
26-07-2014	Definiciones básicas y los principales componentes del liderazgo.	Lectura de documentos Elaboración de síntesis (trabajo individual) Tarea en casa: Lectura y síntesis individual del libro "A la carga".	Presentación de la guía de trabajo.
02-08-2014	El liderazgo	Explicación de lineamientos. Aclaración de dudas Elaboración de reglamento para el comportamiento en clase.	Presentación del cuadro comparativo
09-08-2014	Las relaciones humanas El liderazgo	Lectura de documentos Guía de trabajo en hojas (trabajo individual)	Presentación de la guía de trabajo individual.
16-08-2014	Características de un auténtico líder.	Recomendaciones de tareas	Relato de un personaje líder a nivel

		Recomendaciones de investigación documental Dinámica Relato de un personaje líder a nivel mundial Puesta en común acerca de las características de un líder Asignación de fecha para examen parcial	mundial
23-08-2014	Estilos de liderazgo	Lectura de documento Resolución de guía de trabajo en hojas (trabajo individual)	Ideas principales
30-08-2014	Definición de liderazgo Principales características del liderazgo Las relaciones interpersonales	Resolución de evaluación	Revisión de la prueba parcial Presentación de la lectura del documento.
06-09-2014	Conocimientos para el Liderazgo ✓ Planificación ✓ Habilidad administrativa Habilidad toma de decisiones	Lectura de documento Análisis de la lectura Elaboración de un cuadro descriptivo	Revisión de la prueba parcial. Presentación de la lectura del documento.

13-09-2014	Conocimientos para el Liderazgo ✓ Habilidad de delegar ✓ Habilidad para evaluación Habilidad de retroalimentación	Lectura de documento Análisis de la lectura Elaboración de un cuadro descriptivo	Presentación del cuadro descriptivo
20/09/2014	Tipos de liderazgo ✓ Intuitivo ✓ Científico – técnico Conductas apoyadas	Lectura de documento Análisis de la lectura Presentación por grupos de socio dramas.	Presentación del socio drama acerca de un tipo de liderazgo de acuerdo al grupo.
27/09/2014	Tipos de liderazgo ✓ Solidario	Lectura de documento	Presentación de socio dramas acerca de un

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participativo ✓ Autocritico ✓ Democrático 	<p>Análisis de la lectura</p> <p>Presentación por grupos de socio dramas</p>	tipo de liderazgo de acuerdo al grupo.
04-10-2014	<p>Liderazgo y conflicto</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto ✓ Tipos 	<p>Lectura de documento</p> <p>Análisis de la lectura</p> <p>Exposición en grupos acerca del tema.</p>	Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo.
11-10-2014	<p>Conocimientos de la situación del conflicto</p> <p>Conocimiento de la historia del conflicto.</p>	<p>Lectura de documento</p> <p>Análisis de la lectura</p> <p>Exposición en grupos acerca del tema.</p>	Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo.
18-10-2014	<p>Tipos de intervención</p> <p>Gestión de conflicto</p> <p>Administración de conflicto.</p> <p>Transformación Cualitativa del conflicto.</p>	<p>Lectura de documento</p> <p>Análisis de la lectura</p> <p>Exposición en grupos acerca del tema.</p>	Presentación de una exposición con el tema “Los Tipos de intervención”
25-10-2014	<p>El liderazgo en la conducción de grupos</p> <p>Concepto de grupo</p> <p>Características de un grupo de trabajo.</p>	<p>Lectura de documento</p> <p>Análisis de la lectura</p> <p>Presentación de un organizador grafico en grupos</p>	Presentación en grupos de un organizador gráfico “El liderazgo en la conducción de grupos”
8-11-2014	<p>Como organizar un grupo de trabajo</p> <p>Como integrar energía comunitaria de integración</p> <p>Como evaluar la acción comunitaria.</p>	<p>Lectura de documento</p> <p>Análisis de la lectura</p> <p>Presentación de un organizador grafico en grupos</p> <p>Mapa conceptual</p> <p>Presentación del trabajo de investigación</p> <p>Presentación del trabajo de extensión</p>	Presentación en grupos de un organizador gráfico.
15-11-2014	Prueba final	Resolución de la prueba	Prueba final

Licda. Claudia Andretta.

PLAN DE CLASE No. 1

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 19 de julio 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identificar al grupo de trabajo a través de la presentación personal y del curso.	Programa general del curso, forma de trabajo.	Presentación Asistencia Presentación del programa	Didácticos: (pizarrón, marcadores, Programa del curso Documentos de apoyo)	Anotaciones en cuaderno acerca de aspectos más importantes del curso.	Presentación de cuadro comparativo. (Lista de cotejo)

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 2

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 26 de julio 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Analiza y reflexiona acerca de la introducción al tema de liderazgo.	Definiciones básicas y los principales componentes del liderazgo.	Lectura de documentos Elaboración de síntesis (trabajo individual) Tarea en casa: Lectura y síntesis individual del libro "A la carga".	Didácticos: (pizarrón, marcadores, Documento, hojas , lapiceros)	Elabora en hojas individuales una síntesis acerca de lo que es el liderazgo y cuáles son sus principales componentes.	Presentación de la guía de trabajo.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 3

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 02 de agosto 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Establecer los principales lineamientos de la investigación y la extensión.	El liderazgo	Explicación de lineamientos. Aclaración de dudas Elaboración de reglamento para el comportamiento en clase.	Didácticos: (pizarrón, marcadores, Programa del curso)	Participación activa de los estudiantes con respecto al tema de la investigación y anotación del reglamento a seguir en el ciclo escolar dentro del salón de clase.	Presentación del cuadro comparativo

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 4

I PARTE INFORMATIVA

- a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 09 de agosto 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Reflexiona sobre las principales connotaciones de las relaciones humanas y las características del liderazgo.	Las relaciones humanas El liderazgo	Lectura de documentos Guía de trabajo en hojas (trabajo individual)	Didácticos: (Pizarrón, Marcadores, Documentos, hojas , lapiceros)	Completa 1 hoja de trabajo individual en hojas en el periodo de clase.	Presentación de la guía de trabajo individual.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 5

I PARTE INFORMATIVA

b) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 16 de agosto 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica cada una de las características de un auténtico líder.	Características de un auténtico líder.	Recomendaciones de tareas Recomendaciones de investigación documental Dinámica Relato de un personaje líder a nivel mundial Puesta en común acerca de las características de un líder Asignación de fecha para examen parcial	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Desarrolla diversas habilidades por medio de la puesta en común acerca de las características del liderazgo.	Relato de un personaje líder a nivel mundial

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 6

I PARTE INFORMATIVA

- a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 23 de agosto 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Resuelve analíticamente guía de trabajo sobre los estilos de liderazgo.	Estilos de liderazgo	Lectura de documento Resolución de guía de trabajo en hojas (trabajo individual)	Didácticos (Pizarrón, Marcadores, documento, hojas, lapiceros)	Responde con claridad las preguntas de la guía de trabajo en hojas de manera individual.	Ideas principales

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 7

I PARTE INFORMATIVA

- a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
Jornada: Sábado Sección: Única

Ciclo: VII

fecha: 30 de agosto 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Resuelve analítica y reflexivamente evaluación escrita.	Definición de liderazgo Principales características del liderazgo Las relaciones interpersonales	Resolución de evaluación	Didácticos: (Pizarrón, Marcadores Exámenes escritos Hojas, lapiceros)	Responde con claridad las preguntas de la prueba objetiva.	Revisión de la prueba parcial Presentación de la lectura del documento.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 8

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 06 de septiembre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica cada uno de los conocimientos para el liderazgo y los aplica en el desarrollo de las clases.	Conocimientos para el Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación ✓ Habilidad administrativa ✓ Habilidad toma de decisiones 	Lectura de documento Análisis de la lectura Elaboración de un cuadro descriptivo	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Logra aplicar los conocimientos del liderazgo en el ámbito que se desenvuelve.	Revisión de la prueba parcial. Presentación de la lectura del documento.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 9

I PARTE INFORMATIVA

b) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 13 de septiembre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACION
Identifica cada uno de los conocimientos para el liderazgo y los aplica en el desarrollo de las clases.	Conocimientos para el Liderazgo ✓ Habilidad de delegar ✓ Habilidad para evaluación ✓ Habilidad de retroalimentación	Lectura de documento Análisis de la lectura Elaboración de un cuadro descriptivo	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Logra aplicar los conocimientos del liderazgo en el ámbito que se desenvuelve.	Presentación del cuadro descriptivo

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 10

I PARTE INFORMATIVA

c) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 20 de septiembre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Analiza cada uno de los tipos de liderazgo y se identifica con cada uno de ellos.	Tipos de liderazgo ✓ Intuitivo ✓ Científico – técnico ✓ Conductas apoyadas	Lectura de documento Análisis de la lectura Presentación por grupos de socio dramas	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Desarrolla las habilidades de cada uno de los tipos de liderazgo y los expresa en los socio dramas.	Presentación del socio drama acerca de un tipo de liderazgo de acuerdo al grupo

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 11

I PARTE INFORMATIVA

d) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 27 de septiembre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica cada uno de los conocimientos para el liderazgo y los aplica en el desarrollo de las clases.	Tipos de liderazgo ✓ Solidario ✓ Participativo ✓ Autocritico ✓ Democrático	Lectura de documento Análisis de la lectura Presentación por grupos de socio dramas	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Desarrolla las habilidades de cada uno de los tipos de liderazgo y los expresa en los socio dramas.	Presentación de socio dramas acerca de un tipo de liderazgo de acuerdo al grupo.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 12

I PARTE INFORMATIVA

e) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 04 de octubre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Reconoce el conflicto que se presenta en el liderazgo y lo adopta por medio de cada uno de los tipos.	Liderazgo y conflicto ✓ Concepto ✓ Tipos	Lectura de documento Análisis de la lectura Exposición en grupos acerca del tema.	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Analizar los tipos de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.	Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 13

I PARTE INFORMATIVA

f) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 11 de octubre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACION
Reconoce el conflicto que se presenta en el liderazgo y lo adopta por medio del conocimiento de la situación.	Conocimientos de la situación del conflicto Conocimiento de la historia del conflicto.	Lectura de documento Análisis de la lectura Exposición en grupos acerca del tema.	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Analizar de las diferentes situaciones de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.	Presentación de una exposición acerca de un tipo de conflicto en el liderazgo de acuerdo al grupo.

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 14

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII
 fecha: 18 de octubre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Resuelve reflexivamente cada uno de los temas planteados por medio de una exposición.	Tipos de intervención Gestión de conflicto Administración de conflicto. Transformación Cualitativa del conflicto.	Lectura de documento Análisis de la lectura Exposición en grupos acerca del tema.	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Analizar de las diferentes situaciones de conflictos existentes en el liderazgo por medio de las exposiciones.	Presentación de una exposición con el tema "Los Tipos de intervención"

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 15

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 25 de octubre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Establece ideas principales en el manejo de diversos grupos en el liderazgo.	El liderazgo en la conducción de grupos Concepto de grupo Características de un grupo de trabajo.	Lectura de documento Análisis de la lectura Presentación de un organizador grafico en grupos	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Desarrolla el organizador gráfico con los temas a trabajar.	Presentación en grupos de un organizador gráfico "El liderazgo en la conducción de grupos"

Vo.Bo. _____

PLAN DE CLASE No. 16

I PARTE INFORMATIVA

a) Nombre profesora: Claudia Andretta No. De personal: 2002-0347
 Código del Curso: E120.1 Nombre del Curso: **LIDERAZGO**
 Carrera: Profesorado en pedagogía y Promotor de DDHH Cultura de Paz.
 Jornada: Sábado Sección:

Ciclo: VII

fecha: 08 de noviembre 2014

II DESARROLLO

Nombre de la Unidad:

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO	EVALUACIÓN
Identifica las diversas actividades para la organización de grupos.	Como organizar un grupo de trabajo Como integrar energía comunitaria de integración Como evaluar la acción comunitaria.	Lectura de documento Análisis de la lectura Presentación de un organizador grafico en grupos Mapa conceptual Presentación del trabajo de investigación Presentación del trabajo de extensión	Didácticos: pizarrón, marcadores, hojas, documento, lapiceros.	Desarrolla habilidad para organizar grupos por medio de las presentaciones.	Presentación en grupos de un organizador gráfico.

Vo.Bo. _____

CAPÍTULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

Evaluación del Diagnóstico

Consiste en la elaboración de la ficha de observación y la entrevista (ver apéndice) en la cual se determinó que se lograron alcanzar los objetivos que se establecieron en el plan de diagnóstico y que cada una de las actividades planificadas se llevaron a cabo. En el proceso de diagnóstico fue de suma importancia el desarrollo de un cronograma de actividades ya que esto permitió la distribución de las actividades en el tiempo oportuno.

Por medio de los instrumentos de evaluación aplicados se verifico el listado de problemas y sus posibles soluciones para realizar un estudio de viabilidad y factibilidad y así determinar el problema como herramienta apropiada para beneficiar a la Institución.

Evaluación del Perfil.

Proceso por el cual sé que las actividades planificadas fueran llevadas a cabo para obtener los resultados esperados. En la evaluación del perfil intervino el asesor de EPS quien fue la persona que oriento el proceso y la epesista encargada de cumplir la asistencia docente, se utilizó los criterios cualitativos y cuantitativos que dieran como resultado la elaboración del texto paralelo, haciendo uso de una lista de cotejo que se encuentra en el apéndice del informe, se determinó las necesidades de la Institución.

Evaluación de la Ejecución

Se verifica que se desarrollen cada una de las actividades presentadas en el cronograma del perfil del informe, ya que de esta manera se logró obtener los resultados esperados. Se trabajó de forma directa en la asistencia docente donde se desarrolló la observación directa y la asistencia pedagógica donde se evaluó y verifico que todo el proceso planificado presentara una secuencia lógica con cada una de las actividades que se ejecutaron. Por medio de las revisiones frecuentes y sugerencias se alcanzaron los objetivos planteados y se procedió a la elaboración de un TEXTO PARALELO que sirva como propuesta pedagógica para los docentes que imparten el curso de Liderazgo.

Evaluación Final

La evaluación final se realizó con el objetivo de afirmar que se hayan logrado los objetivos y metas preestablecidas desde un inicio, y para tal fin se realizaron diversas evaluaciones de las etapas del informe para identificar cada uno de los procesos que se llevaron a cabo de la forma y estructura adecuada. Esta evaluación da un panorama general del proyecto ejecutado y determina un propuesta pedagógica que contribuirá a mejorar los procesos del Curso de Liderazgo E120.1 para la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

CONCLUSIONES

1. Se elaboró el Texto Paralelo para el Curso de Liderazgo E120.1 que consta de diversas actividades y contenido que enriquece los procesos de enseñanza aprendizaje de los futuros profesionales.
2. Se socializó el texto con la profesora del curso y estudiantes que llevaban el curso.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, verificar que en cada uno de los semestres surja una actualización del Texto Paralelo y que sea una herramienta de aplicación constante para los docentes y futuros profesionales.
2. Se recomienda a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala promover el uso propuestas pedagógicas como el Texto Paralelo como una herramienta que enriquezca y brinde aportes favorables a los futuros profesionales.
3. Se le recomienda a los futuros profesionales de la carrera Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que se apoyen en las diferentes propuestas pedagógicas, Texto paralelo para ampliar sus conocimientos con respecto al curso.

REFERENCIAS

1. Facultad de Humanidades. Manual de organización y funcionamiento. Guatemala, Junio 2006.
2. José Bidel Méndez Pérez. Proyectos, Elementos propedéuticos. 11. Edición. Guatemala, 2013
3. Aprobado en el pacto décimo, del acta 16- 2015 de la sesión de Junta Directiva del 21/5/2015.
4. http://www.humanidades.usac.edu.gt/usac/?page_id=23
5. http://www.humanidades.usac.edu.gt/usac/?page_id=31
6. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2027.pdf

APÉNDICE



FICHA DE OBSERVACION

NO. _____ DE FICHA _____

Lugar _____ y fecha: _____

Nombre de la Institución: _____

Dirección de la institución: _____

No.	INDICADOR	TODOS	MAS DE LA MITAD	MENOS DE LA MITAD	NINGUNO
1.	Cuantos docentes elaboran material didáctico para impartir sus clases.				
2.	Cuantos docentes utilizan como apoyo un texto paralelo para impartir su curso.				
3.	Cuantos docentes utilizan textos para desarrollar el curso.				
4.	Cuantos catedráticos utilizan material audiovisual.				
5.	Cantidad de docentes que evalúan en los tres momentos (inicial, formativa, sumativa).				
6.	Numero de catedráticos que utilizan la evaluación objetiva para evaluar el curso				
7.	Cuantos maestros acuden a				

	capacitaciones para actualizarse.				
8.	Cantidad de maestros que llevan consigo un plan de clase del día.				
9.	Cantidad de docentes que usan metodología constructivista y variada para impartir sus cursos.				
10.	Cuantos catedráticos usan diversidad de técnicas para impartir su tema de clase.				



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Facultad de  humanidades

FACULTAD DE HUMANIDADES

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (EPS)

ENTREVISTA

FASE DE DIAGNOSTICO

NOMBRE: _____ Puesto: _____ Fecha: _____

Con el fin de elaborar el diagnostico institucional para trabajo de EPS, se hace necesario elaborar un instrumento que permita recolectar la información correspondiente que ayude a proporcionar datos de la misma.

Instrucciones: Responda de forma clara y precisa las preguntas que a continuación se le formulen.

1. ¿Cuáles son las metas de la Facultad de Humanidades?

2. ¿Cuáles son los objetivos generales de la Facultad de Humanidades?

3. ¿Cuáles son las políticas institucionales?

4. ¿Cuáles son los recursos con los que cuenta la Facultad de Humanidades?

5. ¿Cuál es la fuente de financiamiento de la facultad de humanidades?

6. ¿Cuánto es el presupuesto asignado de Rectoría para la Facultad de Humanidades?

7. ¿Cuántos ingresos se obtienen por los servicios que presta la Facultad de Humanidades (exámenes de recuperación, escuela de vacaciones, etc.)?

8. ¿Cuál es el salario mínimo que devenga el personal presupuestado de la Facultad de Humanidades?

9. ¿Cuál es la cantidad de personal presupuestado que labora en la Facultad de Humanidades?

10. ¿Cuál es la cantidad de personal contrato que labora en la Facultad de Humanidades?

11. ¿Cuál es la cantidad de personal de apoyo por planilla que labora en la Facultad de Humanidades?

12. ¿Cuáles son los horarios y las jornadas de labores en la Facultad de Humanidades?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (EPS)

FASE DE PERFIL

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADOR	SI	NO
1.	¿Se contó con el apoyo de la facultad de Humanidades para la realización de dicho proyecto?		
2.	¿El producto del proyecto es una herramienta pedagógica de apoyo didáctico?		
3.	¿La justificación da a conocer las razones de la elaboración del proyecto?		
4.	¿Las actividades llevan a cabo el desarrollo lógico del proyecto?		
5.	¿Se cuenta con la aprobación de las autoridades de la Facultad de Humanidades?		
6.	¿Se determinaron las metas del proyecto?		
7.	¿Se contó con el apoyo de la coordinadora del proyecto?		

ANEXOS

MATRIZ DE SECTORES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES

I SECTOR COMUNIDAD

ÁREAS	INDICADORES
1. GEOGRAFÍA	<p>1.1. Localización:</p> <p>La ciudad universitaria está ubicada en la zona 12 de la Ciudad Capital de Guatemala.</p> <p>Esta zona se encuentra en la parte sur de la ciudad capital.</p> <p>1.2. Clima, Principales Accidentes:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ El clima es templado.✓ Recursos naturales de manera abundante tanto en plantas naturales y ornamentales, que permiten una agradable decoración natural.
2. HISTÓRICA	<p>2.1. Sucesos Históricos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La Universidad de San Carlos de Guatemala lucha por la autonomía universitaria este fue un paso importante ya que con esto se lo la incorporación de las distintas facultades y la implementación de las diferentes secciones departamentales como ampliación para atender a toda la población que permitió brindarles oportunidades a los estudiantes. <p>2.2. Personalidades que hicieron historia:</p>

	<p>Algunas de las personalidades que destacaron c de la Universidad podemos mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dr. Mariano Gálvez ✓ Dr. Juan José Arévalo Bermejo ✓ Dr. Carlos Martínez Duran ✓ Oliverio Castañeda de León <p>2.3. Lugares de Orgullo:</p> <p>La Universidad de San Carlos cuenta con diversos lugares de orgullo entre los cuales podemos mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estadio de la Revolución que se encuentra ubicado en el campus central de la universidad y tiene la capacidad de albergar a 5,000 aficionados. ✓ Plaza de los Mártires ✓ La Rectoría ✓ Biblioteca Universitaria ✓ Distintas Facultades ✓ CALUSAC ✓ Edificio de Recursos Educativos
<p>3. POLÍTICA</p>	<p>3.1. Gobierno Local:</p> <p>La Universidad se encuentra regida por diversas autoridades que son las encargadas de velar por los intereses universitarios; entre ellos podemos mencionar:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoridad máxima: Rector de la Universidad ✓ Consejo Superior Universitario ✓ Decanos ✓ Directores de las facultades <p>3.2. Organización Administrativa:</p> <p>La organización es jerárquica, de forma lineal</p>
<p>4. SOCIAL:</p>	<p>4.1. Ocupación de los Habitantes:</p> <p>Los diversos habitantes con los que cuenta la Universidad son principalmente los estudiantes, el personal que labora como, docentes dentro de las diversas facultades y el personal de servicio que se encarga de velar por el mantenimiento de dicha casa de estudios.</p> <p>4.2. Agencias Educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Facultades ✓ Secciones departamentales <p>4.3. Agencias de Salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Clínica de servicio social <p>4.4. Centros de Recreación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Canchas deportivas que permite a los estudiantes recrearse y desestresarse. ✓ Piscinas olímpicas como parte de recreación y se utiliza para hacer deporte.

✓ Estadio

✓ Juegos recreativos

4.5. Transporte:

✓ Urbano y extra urbano

✓ Ruleteros

✓ Taxis

✓ Motos

✓ Bicicletas

✓ Vehículos propios

4.6. Comunicación:

✓ Teléfono / Fax

✓ Internet y Prensa

4.7. Grupos Religiosos:

✓ El servicio que se presta se basa en que la universidad es laica.

4.8. Clubes o Asociaciones Sociales:

✓ Asociación de Estudiantes Universitarios

✓ Asociación de Estudiantes en Facultades

✓ Colegios Profesionales

4.9. Composición Étnica:

✓ Multiétnica

Principales problemas del sector:

Congestionamiento vehicular debido a que hay afluencia de estudiantes, principalmente los fines de semana.

Deserción después de asuetos o debido a trabajos

II SECTOR INSTITUCIÓN

ÁREA	INDICADORES
1. LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	<p>1.1 Ubicación: La Facultad de Humanidades está ubicada en el Edificio S-4, y en el edificio S-12 para los que estudian en plan fin de semana; en la Ciudad Universitaria, zona 12 de la Ciudad Capital de Guatemala.</p> <p>1.2 Vías de acceso: Para ingresar a la Facultad de Humanidades se tiene acceso por el Anillo Periférico y la Avenida Petapa.</p>
2. LOCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA	<p>2.1 Tipo de institución: esta institución es Educativa y de servicio para toda la población Guatemalteca.</p> <p>2.2 Región: Metropolitana</p> <p>2.3 Área: Urbana</p>
3. HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN	<p>3.1 Origen:</p> <p>El 9 de noviembre de 1944, la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitió el decreto No. 12 por medio del cual se otorgaba autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala. El decreto en mención entró en vigencia el 1 de diciembre del mismo año e indicaba en el Artículo 3º la integración de la Universidad por siete Facultades, entre ellas la Facultad de Humanidades.</p> <p>El proyecto de creación de la Facultad de Humanidades fue presentado al Consejo Superior Universitario el 5 de diciembre del mismo año y el 9 de dicho mes, el Rector de la Universidad propone integrar provisionalmente la Junta Directiva de la Facultad según consta en Punto TERCERO de dicha sesión.</p>

El 17 de septiembre de 1945, mediante el acta No. 78 PUNTO DECIMO SEXTO el Consejo Superior Universitario funda la Facultad de Humanidades y se declara aquella ocasión como “Día de la Cultura Universitaria”.

Las clases se iniciaron el 2 de octubre de 1945, con 261 alumnos inscritos y cuatro secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía. El profesorado se obtenía luego de cuatro años de estudio y dos años más para el doctorado.

Además de esos títulos, que se otorgaba a los estudiantes regulares, la Facultad ofrecía certificaciones de asistencia a estudiantes no inscritos formalmente.

En sus inicios la Facultad de Humanidades estuvo ubicada en el edificio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: 9ª. Av. sur y 10ª. Calle, Zona 1. Posteriormente se trasladó a la 9ª. Av. y 14 calle, zona 1, hoy Bufete Popular. A finales de la década de los sesenta se trasladó al Campus de la Ciudad Universitaria, Zona 12, edificio S-5. En la actualidad se ubica en el edificio S-4.

De la Facultad de Humanidades y edificio S-12 facultad de ciencias económicas. Han egresado humanistas eminentes. Se citan, en Filosofía a Rodolfo Ortiz Amiel y José Mata Gavidia

Historia, a Héctor Samayoa Guevara y Daniel Contreras

Pedagogía y Ciencias de la Educación a Carlos González Orellana y Luis Arturo Lemus

Psicología a Fernando de León Porras y León Valladares

Literatura a Ricardo Estrada y Carlos Mencos Deká.

El Decano José Rölz Bennett cumplió su primer período, de 1945

a 1950, tiempo durante el cual se dieron valiosas realizaciones. En reconocimiento a su labor fue electo nuevamente para un segundo período, de 1950 a 1954.

En 1947, se creó la Escuela Centroamericana de Periodismo adscrita a la Facultad de Humanidades. Tiempo después las secciones de Arte, Bibliotecología, Idiomas, Historia y Psicología.

En 1974 y 1975, los Departamentos de Psicología y de Historia, así como la Escuela Centroamericana de periodismo pasaron a constituir unidades independientes de la Facultad de Humanidades.

En 1998, el Consejo Superior autorizó la separación de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM.

El Programa que inicialmente se llamó Secciones Departamentales fue cambiado por Programa Fin de Semana según Punto TRIGESIMO SEGUNDO, Inciso 32.1 del Acta No. 11-2008 del 15 de julio de 2008.

3.2 Fundadores u organizadores: entre los fundadores encontramos a las siguientes personas:

- Juan José Arévalo Bermejo
- Luís Martínez Mont
- Jorge Luis Arriola,
- Raúl Oseguera Palala
- Adolfo Monzantos
- Juan J. Orozco Posadas
- Alfredo Carrillo Ramírez
- Carlos Martínez Duran
- Lázaro Chacón

- José Rolz Bennett (Primer decano)
- Mardoqueo García Asturias
- Edelberto Torres,

La primera Junta Directiva de la Facultad de Humanidades estuvo integrada de la siguiente forma:

Decano: Licenciado José Rólz Bennett

vocales interinos:(del I AL V)

- Luis Cardoza y Aragón
- Ricardo Castañeda Paganini
- Antonio Goudbaud Carrera
- Edelberto Torres
- Alberto Velásquez.

Secretario: Doctor Raúl OseguedaPalala,

luego el licenciado Enrique Chaluleu Gálvez.

3.3 Sucesos o épocas especiales:

- Inauguración de la Facultad de Humanidades en acto solemne fue el 17 de septiembre de 1945.
- Inicio de clases en la Facultad de Humanidades el 2 de octubre de 1945, con 261 alumnos inscritos.
- En 1946 da inicio la idea de la extensión Universitaria, esto es, una proyección de la Facultad de Humanidades hacia la comunidad.
- En 1947 se funda la Escuela de Verano.
- En sus inicios la Facultad de Humanidades estuvo ubicada en el edificio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: 9ª. Av. sur y 10ª. Calle, Zona 1. Posteriormente se trasladó a la 9ª. Av. y 14 calle, zona 1, hoy Bufete Popular. A finales de la década de los sesenta se trasladó al Campus de la Ciudad

	<p>Universitaria, Zona 12, edificio S-5. En la actualidad se ubica en el edificio S-4.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En 1946 da inicio la idea de la extensión Universitaria, esto es, una proyección de la Facultad de Humanidades hacia la comunidad. ➤ Los decanos que han conformado la facultad de humanidades 12, desde el año 1945 hasta la fecha: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lic. José Ruiz Bennetti ✓ Lic. Manuel Luis Escanillo. ✓ Lic. José Mota Gavidia ✓ Lic. Hugo Cerezo Dardón ✓ Lic. José Daniel Contreras ✓ Lic. Guillermo PutzeysÁlvarez ✓ Lic. Reyes Antonio Pérez ✓ Lic. Raúl Oseguedo Pololo ✓ Lic. Oscar Jaime López ✓ Lic. Eleazar Augusto Monroy ✓ Lic. Mario Alfredo Calderón ✓ M.A. Walter Mazariegos ➤ En la actualidad la facultad de Humanidades cuenta con una junta directiva que está conformada de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> ✓ M.A Walter Mazariegos Biolis - Decano ✓ Lic. Jorge Heriberto Estrada Castillo - Vocal I ✓ M. A. José Bidel Méndez Pérez - Vocal II ✓ Lic. Francis Ramón Polo Sifontes - Vocal III ✓ Profa. Karla Liseseth Valdez Hernández- Vocal IV ✓ Profa. Isabel Eunice Rojas Castillo - Vocal V
<p>4. EDIFICIO</p>	<p>4.1 Área construida: El edificio tiene construido 3,500 metros cuadrados</p>

	<p>4.2 Área descubierta: 300 metros cuadrados</p> <p>4.3 Estado de conservación: ninguno</p> <p>4.4 Locales disponibles: ninguno</p> <p>4.5 Condiciones y usos: aceptable para el trabajo docente uso para docentes, estudiantes y personal administrativo.</p>
<p>5 AMBIENTES Y EQUIPAMIENTO</p>	<p>5.1 Salones específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cubículos para cada docente ➤ Biblioteca ➤ Salón para docentes ➤ Conserjería ➤ Centro de ayuda audiovisuales ➤ Asociación de estudiantes ➤ Fotocopiadora ➤ Café internet <p>5.2 Oficina:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Información ➤ Secretaria ➤ Administrativa <p>5.3 Servicios Sanitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 16 para estudiantes ➤ 4 para docentes <p>5.4 Bodega:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si para guardar insumos de limpieza <p>5.5 Salón multiusos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula Magna

Principales problemas del sector:

Poca utilización del espacio físico del jardín

No existe un lugar específico para la expresión del arte

Cubículos muy pequeños

III SECTOR FINANZAS

AREA	INDICADORES
1.FUENTES DE FINANCIAMIENTO	<p>1.1. Presupuesto :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La universidad cuenta con un presupuesto asignado por el Ministerio de Finanzas anualmente y a la Facultad de Humanidades se le ha asignado hasta el 2014. Q. 583, 529,934.00, más los generados por la misma institución. <p>1.2. Venta de Productos y Servicios:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Se brinda el servicio educacional por el costo de Q.91.00 anual.✓ Certificación de Estudios Q.2.00, enlistando todos los cursos aprobados.v✓ La Escuela de Vacaciones de medio año y fin de año tiene un costo de: Q. 5.00 de inscripción Q.130.00 el curso.✓ Para los estudiantes que han finalizado sus cursos de Profesorado o Licenciatura deberán solicitar el Examen Privado con un valor aproximado de Q.170.00.✓ El estudiante deberá tramitar la hechura de Título, el cual tiene un costo aproximado de Q,130.00.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para todos los estudiantes que deseen un Acto de graduación, los mismos deberán cancelar Q60.00 que incluye alquiler de toga e imposición. ✓ Los estudios de Maestrías son llevados por estudiantes con Título de Licenciatura. ✓ Donaciones: ✓ Aportes de los estudiantes E pesistas, como apoyo a los docentes en diferentes cursos en la jornada del día sábado. ✓ Actualmente el apoyo de la Municipalidad de Amatitlán, con las carreras de Profesorado en Administración Educativa, Pedagogía , Derechos Humanos y Cultura de Paz. ✓ Instituciones de medio de ambiente, como AMSA, ya que la Universidad de San Carlos de Guatemala, principalmente la Facultad de Humanidades apoya los proyectos de medio ambiente.
<p>2. COSTOS</p>	<p>2.1. Salarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Según presupuesto, asignado por rectoría a docentes presupuestados y de contrato, así como los de servicio. <p>2.2. Materiales y Suministros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se compran con el presupuesto asignado <p>2.3. Servicios Profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No tiene monto establecido, se cancela de acuerdo a lo presupuestado dentro de sus atribuciones.

	<p>2.4. Reparaciones y Construcciones: Se realiza de acuerdo a las necesidades utilizando el presupuesto asignado.</p> <p>2.5. Mantenimiento: ✓ Se utiliza al personal de la unidad de mantenimiento.</p> <p>2.6. Servicios Generales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Energía Eléctrica ✓ Abstracción de basura ✓ Agua ✓ Internet ✓ Teléfono ✓ Fax ✓ Todos asignados por el presupuesto de la Facultad </p>
<p>3. CONTROL DE FINANZAS</p>	<p>3.1. Estado de Cuentas: ✓ Los registros se realizan por parte de la tesorería de la facultad.</p> <p>3.2. Disponibilidad de Fondos: ✓ Se cuenta con fondos disponibles para actividades necesarias, está a cargo de la tesorería.</p> <p>3.3. Auditoria Interna y externa: ✓ Se realiza por parte de la delegación del departamento de auditoria de la facultad.</p> <p>3.4. Manejo de Libros Contables: ✓ Los llevan los auxiliares de la tesorería c facultad.</p> <p>3.5. Otros Controles: ✓ Se cuenta con un analista de personal quien lleva el control de docentes y personal</p>

	administrativo de servicios de contratados.
--	---

Cuadro de carencias del Sector

El costo de los servicios para los estudiantes es muy bajo.

Poco presupuesto

IV SECTOR DE RECURSOS HUMANOS

ÁREAS	INDICADORES
1. PERSONAL OPERATIVO	<p>1.1. Total de Laborantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En la institución se cuenta con 442 laborantes, ellos se distribuyen en todas las áreas de la facultad, desde operativos hasta el personal administrativo. <p>1.2. Antigüedad del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un promedio de 20 y 10 años de antigüedad, con experiencia en trabajo que desempeñan y una labor humana y

	<p>de gran calidad.</p> <p>1.3. Tipo de laborantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales universitarios <p>A nivel de docentes con especialidades de acuerdo a los nuevos pensum de estudio debido a las carreras que se abrieron este año.</p> <p>1.4. Asistencia del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se lleva un libro de asistencia, y registro en los horarios establecidos, cada uno de los directores de programa lleva un registro de la asistencia de su personal, inasistencias, permisos otros. <p>1.5. Residencia del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proviene de diferentes zonas y municipios cercanos, dado que la ubicación geográfica de la universidad es la zona doce, existen diversas formas de acceso a la misma, por lo que el personal que labora en la facultad tiene posibilidades de transporte.
<p>2. PERSONAL ADMINISTRATIVO</p>	<p>2.1. Total de laborantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 54 en el área administrativa. <p>En sus diferentes especialidades, ramas con funciones de cada departamento que garantizan la efectividad de su trabajo, agilizando la entrega de actas y la pronta aparición en las certificaciones de estudio. Preparándose para el ingreso de estudiantes 2015 debido al bachillerato en educación.</p>

	<p>2.2 Antigüedad del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promedio de 20, 15 y 10 años, aplicando su experiencia para proporcionar un servicio de calidad en beneficio de los estudiantes. <p>2.3 Tipos de laborantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales con educación media y universitaria, y con especialidades de acuerdo a las nuevas carreras que se iniciaron este año. <p>2.4 Asistencia del Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es regular en todas sus jornadas, niveles y edificios que se atienden, <p>2.5 Residencia del Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La mayoría proviene de diferentes zonas de la capital y municipios cercanos. Con rápida accesibilidad.
<p>3. PERSONAL DE SERVICIO</p>	<p>3.1. Total de Laborantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 9 en total los cuales se distribuyen para que la facultad este presentable y limpia para beneficio de sus usuarios. <p>3.2. Antigüedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 20 y 10 años promedio, con una calidad de servicio a los usuarios. <p>3.3. Asistencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Puntual y regular en todas sus jornadas y programas, con el control de su desempeño con los jefes de

	<p>departamento.</p> <p>3.4. Horarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asignados por la facultad, programa y servicio ✓ Diferentes jornadas: mañana. Tarde noche y fines de semana: sábado domingo, y sedes departamentales.
4. USUARIOS	<p>4.1. Cantidad de usuarios:</p> <p>La Facultad cuenta con gran demanda de estudiantes, distribuidos entre la sede central y extensiones departamentales.</p> <p>Nivel Técnico</p> <p>Licenciatura</p> <p>Post - Grado</p> <p>Los usuarios complacidos con el servicio que se presta en los diferentes departamentos, especialmente la Biblioteca, informática los</p> <p>Cuales brindan a los estudiantes el apoyo en el momento que solicitan sus servicios.</p>

PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SECTOR

<p>Que algún estudiante no aparezca en las actas, ya que ahora no hay acta complementado.</p> <p>Falta de coordinación administrativa y los alumnos enlaces.</p>
--

V SECTOR CURRÍCULO

ÁREA	Indicadores
1. PLAN DE ESTUDIOS, SERVICIOS	<p>1.1 Niveles que atiende: La facultad de humanidades atiende la educación superior con las diferentes especialidades.</p> <p>1.2 Áreas que cubre:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ PEM en: Pedagogía y Técnicos Administración Educativa,✓ PEM en: Pedagogía en Ciencias Sociales y Formación ciudadana✓ Investigación Educativa,✓ Derechos Humanos,✓ Lengua y Literatura,✓ Filosofía✓ Idioma Inglés.✓ Letras✓ Arte✓ Bibliotecología✓ Filosofía <p>1.3 Programas Especiales La Facultad cuenta con un programa especial para apoyar a los estudiantes, que es escuela de vacaciones funciona en junio y diciembre.</p> <p>1.4 Actividades curriculares De acuerdo a los diversos pensum con los que se desarrollan las diversas carreras podemos mencionar las siguientes actividades curriculares:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Práctica Docente✓ Práctica Administrativa

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Práctica social-Comunitaria ✓ Auxiliatura Docente
<p>2. HORARIO INSTITUCIONAL</p>	<p>2.1. Tipo de horario: El horario de las diversas carreras con las que cuenta la Facultad es bastante flexible ya que se adapta a las diversas necesidades de los estudiantes y es por ello que está habilitado en tres jornadas de lunes a viernes y los días sábados y domingos todo el día para apoyar a los estudiantes que estudian y trabajan.</p> <p>2.2. Manera de elaborar el horario: El Horario se elabora de acuerdo a la función que desempeña el personal.</p> <p>2.3. Horas de atención a usuarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De 8:00 a 19:30 horas ✓ De 8:00 a 17:00 hrs. Sábado y Domingo <p>2.4. Horas dedicadas a actividades normales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De 7:30 a 19:30 horas de lunes a viernes ✓ De 7:30 a 17:00 hrs. Sábado y Domingo <p>2.5. Tipo de Jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Matutina ✓ Vespertina ✓ Nocturna ✓ Sabatina ✓ Dominical
<p>3. MATERIAL DIDÁCTICO MATERIAS PRIMAS</p>	<p>3.1. Docentes que elaboran su material:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los docentes elaboran su material de acuerdo a la exigencia del curso, cartulinas, hojas, marcadores, lapiceros, computadora, etc. <p>3.2. Docentes que utilizan texto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Según el criterio del docente o en algunas

ocasiones se solicitan fotocopias.

3.3. Tipo de Texto que se Utiliza:

- ✓ Se utiliza de autores nacionales y extranjeros

3.4. Materiales Utilizados:

- ✓ Documentos bibliográficos
- ✓ Retroproyectores
- ✓ Pizarrón
- ✓ Marcadores

3.5. Fuentes de Obtención de la Materia:

- ✓ La Facultad proporciona todos los materiales a cada docente con previa solicitud.

4. MÉTODOS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS	<p>4.1. Metodología Utilizada por los Docentes:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Inductivo✓ Deductivo✓ Participativo✓ Democrático <p>4.2. Criterio para Agrupar a los Estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Por afinidad✓ Por intereses comunes✓ Ubicación geográfica <p>4.3. Tipos de Técnicas Utilizadas:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Expositiva✓ Investigativa✓ Grupales✓ Conferencias✓ Paneles <p>4.4. Planeamiento:</p> <p>Cada uno de los docentes debe de presentar planificaciones de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Planificación anual✓ Planificación de curso✓ Plan estratégico✓ Plan de actividades
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Clases <p>4.5. Capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las capacitaciones para el personal docente se dan por medio de conferencias y seminarios. <p>4.6. Inscripciones o Membresías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dos veces al año ✓ Colegiado activo en el Colegio de Profesionales de Humanidades (CPH). <p>4.7. Selecciones, Contrataciones e Inducción de Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realiza por medio del sector administrativo
<p>5. EVALUACIÓN</p>	<p>5.1. Criterios Utilizados para evaluar en General:</p> <p>Las diversas herramientas de evaluación que utilizan los docentes son las siguientes:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pruebas objetivas ✓ Laboratorios ✓ Exposiciones ✓ Trabajos escritos ✓ Entre otros. <p>5.2. Tipos de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación diagnóstica ✓ Evaluación sumativa ✓ Evaluación de procesos ✓ Evaluación formativa
--	--

Principales problemas del sector
Docentes no especializados para impartir diversos cursos
Ausencia de tecnología para impartir clases magistrales
Carencia de material didáctico para impartir los diferentes cursos.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

ÁREA	INDICADORES
1. PLANEAMIENTO	➤ Tipo de planes:

	<ul style="list-style-type: none">✓ Se realizan por departamento a corto, mediano y largo plazo✓ Los planes a corto plazo abarcan metas que pueden ser logradas dentro de un corto periodo de tiempo.✓ La planificación a mediano plazo se refiere a los planes que pueden llevar desde uno a cinco años para ser implementados y completados.✓ Los planes a largo plazo pueden tomar de cinco años hasta que se completen.<ul style="list-style-type: none">➤ Elementos de los planes:✓ Presentación El plan debe tener una estrategia un previo y un objetivo.✓ Competencias esta también puede también ayudar a comunicar la estrategia intentada puede utilizarse como un medio de control para revisar periódicamente los resultados y progresos, comparándolos con los objetivos acordados o con la dirección estratégica previamente acordada.✓ Actividades En esta se incluyen todas las actividades primarias y secundarias, las cuales se deben realizar con mucho detalle para tener un buen resultado.✓ Recursos son aquellos elementos que aportan algún tipo de beneficio y son aquellos factores que combinados son capaces de generar valor en la producción de bienes y servicios.
--	---

✓ Evaluación

- ✓ Determinación del nivel de conocimientos que el alumno ya posee con respecto a su nuevo aprendizaje.
- ✓ Grado de dominio de conocimiento, habilidades y destrezas previas y necesarias al aprendizaje que se inicia.
- ✓ Detección del nivel real del alumno, con el fin de establecer actividades y métodos de enseñanza.
- ✓ Mide conductas de entrada cognitiva y psicomotoras.
- ✓ Los procedimientos que más se emplean son las pruebas y las pautas de observación.
- ✓ Los resultados deben ser comunicados como dominio o no dominio y no mediante calificaciones.

➤ **Forma de Implementar los Planes:**

- ✓ Según la necesidad del curso
- ✓ Se inclina a certificarse, calificarse y reciclarse el proceso de enseñanza aprendizaje. (el docente comprueba si los alumnos han logrado o no los conocimientos, destrezas y habilidades).
- ✓ Permite otorgar calificaciones mediante apreciaciones cualitativas y cuantitativas.
- ✓ Los resultados entregan claridad de la metodología empleadas, los medios y actividades.
- ✓ Debe ser efectuados al culminar una o varias unidades, con el fin de llegar a determinar el grado de logro de los objetivos terminales (pueden ser cognoscitivo, psicomotores e incluso afectivos).

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se presentan como logro o no logro por objetivos, a partir de ese grado de dominio emana la calificación. <p style="text-align: center;">➤ Base de los planes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De acuerdo a la necesidad de los estudiantes y de la institución se establecen los objetivos y actividades.
<p>2. ORGANIZACIÓN</p>	<p>2.1 Niveles Jerárquicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Decano: Es la persona que preside la facultad universitaria. ✓ Junta directiva: es la que debe servir de enlace entre la sociedad y sus accionistas, y está llamada a garantizar así el trato equitativo a todos los actores, la calidad de la información financiera y no financiera, la verificación de los requerimientos que en materia de gobierno corporativo sean exigidos por la ley o aquellos que hubieran sido adoptados voluntariamente. ✓ Secretaría académica: Coordinar y supervisar las actividades académicas y artísticas vinculadas al ámbito cultural, con la finalidad de cubrir los objetivos establecidos para que los alumnos de la escuela cuenten con un adecuado nivel académico y Revisar los contenidos de aprendizaje de las materias que conforman cada área artística, por medio de reuniones del personal docente para intercambiar experiencias y exponer problemáticas que se presentan en su

desempeño, con la finalidad de que cumplan con los requerimientos de la enseñanza, establecidos en el plan de estudios de la institución.

✓ Secretario adjunto: Establecer criterios para la organización de las muestras y actividades académicas, en coordinación con el Departamento de Difusión y Relaciones Públicas que apoyen la formación del alumno y el personal docente, Gestionar y coordinar las actividades académicas de ingresos, seguimiento, egreso y titulación, para procurar la adecuada operación académica-administrativa de la Institución.

✓ Personal docente: el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco.

✓ Alumnos: personas que asisten a un centro de estudios.

2.2. Organigrama: Este nos permite analizar la **estructura** de la organización representada y cumple con un rol informativo, al ofrecer datos sobre las características generales de la organización.

✓ Lineal y por departamento

	<p>2.3. Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se da a conocer las atribuciones y derechos en cada nombramiento . <p>2.4. Régimen de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es normado por junta directiva
<p>3. COORDINACIÓN</p>	<p>3.1 Información Interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La información se da por medio memorándum, notas y circulares ubicados en tres carteleras. <p>3.2 Existencia de Carteleras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Son utilizadas tres de ellas <p>3.3 Tipos de Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verbal y Escrita <p>3.4 Reuniones de reprogramación :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las reuniones de Evaluación y programación se llevan al final de cada semestre.

<p>4. CONTROL</p>	<p>4.1. Normas de control:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe un reglamento interno el cual se debe cumplir. <p>4.2. Registro de asistencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe el libro específico de asistencia donde se coloca nombre puesto y firma registrada. <p>4.3. Evaluación del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación y revisión de actividades y planes. <p>4.4. Inventario de actividades realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se desarrollan según el Plan Operativo Anual (POA). <p>4.5. Actualización de Inventario Físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se elabora un inventario físico anualmente por medio de auditoría. <p>4.6. Elaboración de Expedientes Administrativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los Expedientes se elaboran y ordenan de acuerdo al inicio de semestre y nuevo ingreso de personal.
--------------------------	---

<p>Principales problemas del sector:</p>
<p>Desorganización de los expedientes. Entrega prolongada de títulos y cierre de pensum. Carencia de Información hacia los alumnos.</p>

VII SECTOR DE RELACIONES

<p>ÁREA</p>	<p>INDICADORES</p>
--------------------	---------------------------

<p>1. INSTITUCIÓN USUARIOS</p>	<p>1.1. Forma de atención a los usuarios:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La institución es de tipo educativo, presta un servicio específico de educación y atención a estudiantes en horario establecido, con la finalidad de ampliar, mejor los conocimientos de los estudiantes.✓ Los coordinadores de las diferentes jornadas y secciones, al inicio de cada semestre realizan una inducción para los estudiantes, para poder de esta manera contribuyen a una mejor comprensión de los cursos a impartir. <p>1.2. Intercambios Deportivos:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ En el mes de mayo de cada año se organizan los encuentros universitarios de la Facultad de Humanidades. Todos estos realizados en las secciones departamentales. Estas actividades deportivas son organizadas a en todas las sedes de la facultad de humanidades sin excepción alguna, con el objetivo de tener un espacio de recreación que les permita compartir fuera del ámbito de los salones de clase.✓ Cada actividad deportivo o cultural es dirigido por cada coordinador según sus proyectos anuales. Los mismos enfocados a la convivencia y recreación.
---	---

	<p>1.3. Actividades Sociales y Culturales:</p> <p>Dentro de las actividades sociales y culturales que se llevan a cabo en la facultad de humanidades podemos encontrar las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Graduaciones ✓ Seminarios ✓ Exposiciones ✓ Concursos de canto, poesía y oratoria ✓ Conferencias ✓ Talleres ✓ Diplomados <p>Todas estas actividades son dirigidas a los docentes y estudiantes, buscan desarrollar el interés y despertar la pasión en el desarrollo de las mismas.</p>
<p>2. INSTITUCIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES</p>	<p>2.1. Cooperación:</p> <p>La Facultad de humanidades interactúa con otras instituciones con el fin prestar beneficios sociales que ayuden a las comunidades, entre las cuales podemos mencionar</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ayuda en casos de desastre ✓ Apoyo de Huelga de Dolores ✓ Apoyo en actividades del estado en Guatemala ✓ Cooperación con otras universidades nacionales privadas. ✓ Se realizan actividades culturales con otras facultades como ingeniería y

	<p>arquitectura.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En las actividades sociales más destacadas se puede mencionar la elección de Señorita Humanidades, con la participación de la sede central e intersecciones, elección de asociación de estudiantes.
<p>3. INSTITUCIÓN CON LA COMUNIDAD</p>	<p>3.1. Proyección y Extensión:</p> <p>Con el fin de obtener un mejor desarrollo cultural dentro de las actividades a realizar se aprecian las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se contempla el proyecto de Construcción del Centro Cultural de la Facultad de Humanidades. ✓ Se cuenta con el apoyo de diferentes instituciones gubernamentales y no-gubernamentales como lo son, UNESCO, USAID, otras universidades. ✓ Se pueden mencionar asociaciones como MUJERES, UMAX (Universitarios mayas, afroamericanos, xincas), CSU, EPA, ✓ La Facultad de Humanidades tiene como proyección la educación integral del estudiante, brinda el espacio a todos y a todas que deseen y apliquen el proceso de admisión teniendo una cobertura a nivel nacional con sus centros regionales y departamentales; dando a Guatemala profesionales que estén al servicio del

	<p>pueblo y para el pueblo, con juicio crítico y conciencia social para el buen desarrollo del país.</p>
--	--

Principales problemas del sector:

Falta de expresiones artísticas y culturales

Falta de un plan anual y organización de los Coordinadores de cada jornada, y las extensiones.

VIII SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

ÁREA	INDICADORES
<p>1. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>1.1. Principios de la Institución:</p> <p>Cultivar el vínculo de la Universidad y en donde se requiere la relación con el pensamiento universal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Velar por el estricto cumplimiento de la filosofía, política y estrategias que determinen la Facultad de Humanidades. <p>“Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, geopolítico y educativo,</p>

	<p>con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.” Aprobado por la Junta Directiva en Punto TRIGESIMO SEGUNDO, Inciso 32.3, Acta 11-2008 del 15 de julio de 2008.</p> <p>1.2. Visión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Egresar profesionales en las distintas ramas con preparación intelectual, para el desarrollo y la participación en el área social humanística, con proyección y servicio para solucionar problemas de la realidad nacional en una permanente actitud prospectiva” <p>1.3. Misión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Formar profesionales universitarios a nivel técnico, Profesorados de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración e Investigación Educativa y Promotor de Derechos Humanos y Cultura de Paz, a nivel de grado, Licenciatura en Pedagogía con especialidades en Administración e Investigación Educativa y ahora en Planificación Curricular para cubrir las necesidades y fines del Sistema Educativo Nacional”
<p>2. POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>2.1. Políticas Institucionales:</p> <p>Se fundamenta en la política definida de la “ley orgánica” de la USAC, se constituye por el reglamento interno, que promueve el</p>

funcionamiento de las facultades humanísticas, nuevos programas académicos de educación superior, aprovecha los recursos de la comunidad en optima interacción estudiantil, información recopilada del documento original de policías generales de la USAC, 1991 impreso no. 1504.1 (4)

2.1.1 Elevar el nivel académico de la Facultad de Humanidades.

2.1.2 Profesionalizar a docentes y estudiantes para orientar a la competitividad y así mejorar la calidad educativa del país.

2.1.3 Organizar a la comunidad educativa a nivel nacional, para buscar soluciones viables a los problemas educativos y culturales.

2.1.4 Propiciar vínculos con organizadores gubernamentales y no-gubernamentales y así conjuntamente mejorar la situación nacional.

2.1.5 Fomentar la investigación en la comunidad educativa de la facultad de humanidades.

2.2 Estrategias

Las planificadas en los distintos planes de trabajo.

2.2. Objetivos:

“La Facultad de Humanidades se propone, como objetivos fundamentales:

1. Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo;

2. Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogía;

3. Enseñar las ramas del saber humano

enunciadas en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian;

4. Preparar y titular a los Profesores de Segunda Enseñanza (Enseñanza Secundaria) tanto en las Ciencias Culturales como en las Ciencias Naturales y en las artes. Para este propósito debe colaborar estrechamente con las demás Facultades que integran la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como con las Academias, Conservatorios e Institutos que ofrecen enseñanzas especializadas;

5. Dar en forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los interesados en las cuestiones intelectuales, una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional, que les es indispensable para llevar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad;

6. Crear una amplia y generosa conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad;

7. Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con las realidades nacionales;

8. Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas;

9. Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competen.”

Tomado del Estatuto de Estudios y Reglamentos de la Facultad de Humanidades. Universidad de

	<p>San Carlos de Guatemala. Imprenta Universitaria, págs., 5 y 6. Guatemala Septiembre de 1962.</p> <p>2.3. Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formar profesionales para que sean de beneficio en una sociedad económicamente activa. ✓ Preparar un alto nivel académico a los estudiantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. ✓ Formar y titular profesionales para la educación media en las especialidades requeridas por dicho nivel educativo, en colaboración de los demás organismos académicos que integran la universidad de San Carlos de Guatemala. ✓ Aumentar un 60% de profesionales educadores en las especialidades académicas; filosofía, letras, pedagogía, arte y bibliotecología, profesores de enseñanza media, maestrías y doctorados.
<p>3. ASPECTOS LEGALES</p>	<p>3.1. Personería Jurídica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se basa en el artículo 82 de la Constitución Política de Guatemala. <p>La Universidad de San Carlos de Guatemala, fue fundada por Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676. Los estudios universitarios aparecen en Guatemala desde mediados del siglo XVI, cuando el primer obispo de Reino de</p>

Guatemala, Licenciado Don Francisco Marroquín, funda el colegio universitario de Santo Tomas, en el año de 1562, para las cátedras de filosofía, derecho y teología.

3.2. Marco Legal:

- ✓ Sección quinta de la Constitución Política de la República, Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ✓ Reglamento interno

La Facultad de Humanidades fue creada mediante al acta número 78, punto décimo sexto del Consejo Superior Universitario de fecha 17 de septiembre de 1945.

Ley de colegiación profesional obligatorio

Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala Decreto No. 325

Normas y procedimientos para la concesión de licencias, otorgamiento de ayuda becarias y pago de prestaciones especiales al personal de la USAC.

Reglamento del consejo de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.

Reglamento para la contratación del profesor visitante.

Reglamento general de los centros regionales universitarios.

	<p>3.3. Reglamentos internos:</p> <p>✓ Se fundamenta en la política definida de la Ley Orgánica.</p> <p>Manual de organización y funciones de la Facultad de Humanidades</p> <p>Reglamento de evaluación</p> <p>Reglamento de biblioteca</p> <p>Reglamento de exámenes para profesorado</p> <p>Reglamento de la escuela de vacaciones</p> <p>Reglamento del Ejercicio Profesional Supervisado EPS.</p>
--	---

Principales problemas del sector:
Falta de información a los estudiantes con respecto a los reglamentos inherentes de la Facultad de Humanidades

Problemas, factores y soluciones que requieren cada sector:

PROBLEMA	FACTORES	SOLUCIÓN PROPUESTA
6. Infraestructura deficiente	Cubículos muy pequeños.	Apoyar en la creación de un nuevo edificio para la Facultad de Humanidades.
7. Deficiencia administrativa	Falta de coordinación administrativa y de los alumnos enlaces.	Diseñar talleres de capacitación para alumnos enlaces.

	<p>Falta de un plan anual y de organización de los coordinadores de cada jornada y las extensiones.</p> <p>Entrega prolongada de títulos y cierres de pensum.</p>	<p>Elaborar un plan anual de la Facultad en donde se detallan cada una de las actividades que se realizarán durante el año.</p>
8. Desinformación	<p>Falta de información a los estudiantes con respecto a los reglamentos inherentes de la Facultad de Humanidades.</p>	<p>Diseñar talleres de información para los alumnos de nuevo ingreso.</p>
9. Desabastecimiento de recursos	<p>Carencia de material didáctico para impartir los diferentes cursos.</p>	<p>Elaborar un texto paralelo en cada uno de los cursos.</p>
10. Incumplimiento de estudiantes.	<p>Deserción después de asuetos o debido a horario.</p>	<p>Diseñar talleres de concientización para que los estudiantes continúen sus estudios.</p>