

**Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Texto paralelo del curso E-120.1 de Liderazgo, de la carrera de Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Asesor: M.A. José Bidel Méndez Pérez**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**Departamento de Pedagogía**

**Guatemala, octubre 2018**

**Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.**

**Guatemala, octubre 2018**

## ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	ii
<b>Capítulo I: Diagnóstico</b>	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	2
1.1.3 Desarrollo histórico	3
1.1.4 Situación económica	6
1.1.5 Vida política	6
1.1.6 Concepción filosófica	7
1.1.7 Competitividad	7
1.2 Institucional	7
1.2.1 Identidad institucional	7
1.2.2 Desarrollo histórico	11
1.2.3 Los usuarios	12
1.2.4 Infraestructura	12
1.2.5 Proyección social	12
1.2.6 Finanzas	13
1.2.7 Política laboral	13
1.2.8 Administración	13
1.2.9 Ambiente institucional	14
1.2.10 Otros aspectos	17
1.3 Lista de carencias, carencias identificadas	19
1.4 Problematización de las carencias y enunciados de hipótesis acción	20
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	22
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	22
<b>Capítulo II: Fundamentación Teórica</b>	24
2.1 ¿Qué es un texto paralelo?	24
2.2 ¿Para qué sirve?	24
2.3 ¿Cómo se elabora?	24
2.4 El Texto paralelo desde el tema o contenido debe comprender	24
2.5 ¿Cómo utilizar el texto paralelo?	25
2.6 Concepto Liderazgo	27
<b>Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)</b>	28
3.1 Título del proyecto	28
3.2 Problema seleccionado	28
3.3 Hipótesis acción	28
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	28
3.5 Unidad ejecutora	28
3.6 Justificación de la intervención	29
3.7 Descripción de la intervención	29
3.8 Objetivos del proyecto: general y específico	30

3.9 Metas	30
3.10 Beneficios directos e indirectos	30
3.11 Actividades para el logro de objetivos	31
3.12 Cronograma	32
3.13 Técnicas metodológicas	33
3.14 Recursos	33
3.14.1 Humanos	33
3.14.2 Materiales	33
3.14.3 Financieros	34
3.15 Presupuesto	34
3.16 Responsables	35
<b>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</b>	36
4.1 Cuadro de actividades y resultados	36
4.2 Cuadro de productos y logros	37
4.3 Sistematización de la experiencia	105
<b>Capítulo V: Evaluación del proceso</b>	107
5.1 Evaluación del Diagnóstico	107
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	107
5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención	107
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	108
<b>Capítulo VI: El Voluntariado</b>	109
6.1 Plan de acción realizada	110
6.2 Sistematización	110
6.3 Evidencia y comprobantes	114
6.4 Control de asistencia del estudiante epesista	119
<b>Conclusiones</b>	120
<b>Recomendaciones</b>	121
<b>Bibliografía</b>	122
<b>E-grafía</b>	122
<b>Apéndice</b>	123
<b>Anexos</b>	150

## ÍNDICE DE CUADROS

	Página
<b>Cuadro 1. Problematización de carencias y enunciado de hipótesis</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 2. Análisis de variabilidad y Factibilidad</b>	<b>21</b>
<b>Cuadro 3. Actividades para el logro de objetivos</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 4. Cronograma de actividades</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 5. Presupuesto</b>	<b>33</b>
<b>Cuadro 6. Cuadro de actividades-resultados</b>	<b>35</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Cuadro 1. Cronograma</b>	<b>Página</b> <b>9</b>
<b>Cuadro 2. Habilidades del líder</b>	<b>73</b>
<b>Cuadro 3. Factores de conflicto</b>	<b>90</b>
<b>Cuadro 4. Causas que provocan el conflicto</b>	<b>91</b>
<b>Cuadro 5. Aspectos positivos</b>	<b>94</b>

## RESUMEN

El presente trabajo consiste en la descripción y análisis del proceso para la Ejecución del Proyecto Supervisado-(EPS). Que permite al futuro profesional de la carrera de Licenciatura en Pedagogía Y Administración Educativa a identificar el problema. Durante la investigación y el análisis se detectó la “Deficiencia en el apoyo del trabajo docente” para el estudiantado del curso E.120.1 Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades en La Universidad de San Carlos de Guatemala.

De acuerdo al diagnóstico institucional y las diferentes técnicas se estableció que el problema necesita ser solucionado, en donde se llegó a la conclusión de la realizar un texto paralelo como proyecto considerado fundamental, para el mejoramiento de la calidad docente, el cual ayudará y apoyará a la Facultad de Humanidades a que este curso se maneje con una mejor organización a beneficio del estudiantado fortaleciendo la eficiencia del mismo. Problema es mucha población estudiantil y el catedrático no se da abasto para el proceso de enseñanza -aprendizaje La investigación se realizó con base a la metodología de entrevistas no estructuradas, observaciones directas e investigaciones documentales.

En donde se determina de qué manera ayudar al docente para el mejoramiento en la atención de cada estudiante dentro del curso de liderazgo E.120.1

Palabras clave: Trabajo, Liderazgo, Licenciatura, técnicas, investigación, enseñanza-aprendizaje, atención, estudiante, curso.

## INTRODUCCIÓN

El presente informe corresponde al proceso del Ejercicio Profesional Supervisado **(EPS)** de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central. El Proyecto que se realizó, fue, un Texto Paralelo del curso Liderazgo, para beneficiar a docentes y estudiantes de: Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, el informe contiene varias fases que realizó el estudiante epesista, las cuales se describen a continuación.

### **El capítulo I (El diagnóstico institucional)**

En esta etapa se redactaron instrumentos en base a la guía de análisis contextual e institucional: comunidad, institución, finanzas, recursos humanos, currículum, administrativo, filosófico político legal, para formar las técnicas de observación y aplicación. Luego de obtener la información necesaria para analizar las carencias y necesidades institucionales, Se redacta el informe de diagnóstico institucional, tomando en consideración la información de la institución patrocinante, y la institución patrocinada con su respectivo análisis y priorización de problemas, para finalizar con el análisis de viabilidad y factibilidad.

### **El capítulo II (Fundación teórica)**

Antes de entrar en materia fue necesaria la investigación de diferentes conceptos acerca de todo lo relacionado con la realización de un texto paralelo. Este capítulo representa el conjunto de basamentos, hipótesis o reglas con las que se sustentan y le damos explicación al problema planteado.

### **El capítulo III (Plan de acción)**

Se realizó al analizar las necesidades y problemas detectados en el diagnóstico y de acuerdo con las directrices de la institución, se concluyó que la de mayor viabilidad y factibilidad corresponde a la alternativa de **“Un Texto paralelo como apoyo para el Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala”**.

### **El capítulo IV (actividades/resultados/ producto/logros, el texto paralelo, sistematización)**

Se desarrollan todas las actividades del cronograma que permite verificar el cumplimiento de cada una de las actividades programadas del proyecto en la fecha prevista. En este proceso se evidencian los logros alcanzados durante cada etapa, basándose en los objetivos.



## **El capítulo V (Evaluación del proceso)**

En esta etapa se elaboraron los instrumentos que se aplicaron, para verificar si se lograron los objetivos y metas propuestos. Presenta cada una de las etapas que constituyen el proceso de diagnóstico, Fundamentación teórica, Plan de acción, Actividades y resultados siendo esta fase es de mucha importancia ya que permite verificar que todas las actividades se llevaron a cabo según los planes establecidos inicialmente .A su vez contiene las conclusiones que son elaboradas de acuerdo a los objetivos como las recomendaciones a la Facultad y docentes que deseen utilizar el Texto paralelo del curso E.120.1 como apoyo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

## **Capítulo VI (Voluntariado)**

Se realiza una descripción de cada una de las actividades realizadas por el epesista a cargo de la ejecución del proyecto establecido durante el proceso, en donde a detalle describe a rasgos mayores su intervención.

## **Conclusiones**

Es la descripción y el resultado obtenido luego de un proceso de experimentación y desarrollo y que se establezca parámetros finales sobre lo observado en donde se conoce los resultados del mismo.

## **Recomendaciones**

Se realizara una Texto paralelo para que se beneficie el estudiantado de la Facultad de Humanidades y los docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala

## **Apéndices**

Contiene toda la información que es complementaria para el proyecto EPS.

## **Anexos**

Se incluye todos los originales de toda la información considerada necesaria para la facilitación o la ayuda para una mejor comprensión del proyecto (cartas ) así como documentos que hayan contribuido al desarrollo del mismo.

# CAPÍTULO I

## DIAGNÓSTICO

### 1.1 Contexto

#### 1.1.1 Ubicación geográfica

##### **Localización**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, campus Central es parte importante de la ciudad. Ubicándose en La Avenida Petapa y 32 calle zona 12 Guatemala, Guatemala

##### **Vías de acceso**

Anillo periférico Norte y Avenida Petapa

##### **Tamaño: Extensión**

3.8 kilómetros cuadrados

##### **Clima**

Posee clima templado

##### **Suelo**

Apto y fértil para construcción y siembra de plantas ornamentales

##### **Principales Accidentes**

- Bosque de Las Ardillas

##### **Límites geográficos**

- Colonia Javier
- Colonia el Carmen
- Colonia Santa Rosa
- Colonia San Carlos
- Calzada Atanasio Tzul
- Boulevard Universitario
- Avenida Petapa
- Calzada Aguilar Batres

### **Recursos naturales**

Clima templado, suelo fértil, arboles de buganvillas, ceiba, pinos, arbustos, plantas ornamentales, entre otros.

### **1.1.2 Composición social**

#### **Ocupación de sus habitantes**

- Estudiantil
- Laboral
- Negocio propio

#### **Producción, distribución de productos**

- servicios educativos a nivel superior

#### **Agencias educacionales: Escuelas, Colegios y otras**

- Facultad de Arquitectura
- Facultad de Agronomía
- Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
- Facultad de Ciencias Económicas
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
- Facultad de Humanidades
- Facultad de Veterinaria y Zootecnia
- Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
- Escuela de Historia
- Escuela de Ciencias de la Comunicación
- Escuela de Ciencias Lingüísticas
- Escuela de Ciencia Política
- Escuela de Trabajo Social
- Escuela de Educación
- Centro de Estudios de Mar y Acuicultura

#### **Agencias sociales de salud y otros**

- Clínicas de servicio social

#### **Vivienda**

Tipo urbano

### **Centros de recreación**

- Canchas deportivas
- Estadio La Revolución
- Piscina Olímpica

### **Transporte**

- Buses urbanos
- Buses extraurbanos
- Vehículos propios
- Taxis
- Motocicletas
- Bicicletas (servicio de la municipalidad en conjunto con la universidad de San Carlos de Guatemala para los estudiantes)

### **Comunicaciones**

- TVUSAC
- Páginas de internet (portales en línea por facultad, Facebook)
- Teléfono
- Fax
- Periódico
- Canal
- Teléfonos monederos públicos
- Internet gratuito para los estudiantes dentro del campus central

### **Clubes y asociaciones sociales**

- Asociaciones de estudiantes Universitarios
- Asociación de estudiantes por facultad

### **Composición étnica**

Multiétnica

## **1.1.3 Desarrollo histórico**

### **Primeros Pobladores**

El primer antecedente histórico de la fundación de la Universidad de San Carlos fue dado por el Licenciado Francisco Marroquín, primer Obispo de Guatemala, quien dirigió al Monarca español en una carta fechada el 1 de agosto de 1548.

Seguido a la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establecieron Colegios de Artes, Teología y Filosofía siendo el primero el Colegio de Santo Tomás de Aquino, fundado en 1620, gracias a los bienes que el Obispo Marroquín heredó en 1563 para ese propósito.

Luego, en los inicios del siglo XVII se instauró el colegio de San Lucas, al cual siguió el colegio de Santo Domingo y el Tridentino, todos estos establecimientos ostentaron las primeras autorizaciones para otorgar grados universitarios ante la ausencia de una Universidad.

En 1659; 111 años después de la solicitud del licenciado Francisco Marroquín, el Obispo Payo Enríquez de Rivera envió un informe a su Majestad Carlos II, manifestándole la necesidad de un establecimiento de educación superior, en ese año ya estaban instaladas y aceptadas varias universidades.

El 5 de julio de 1673 se recibió la Real Cédula que ordenaba organizar una Junta en la Ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala, integrada por el Presidente de la Real Audiencia, para que estudiara la fundación de una Universidad. Sobre la conclusión de esta asamblea, el Monarca Español Carlos II promulgó el 31 de enero de 1676 la Real Cédula de Fundación de la Universidad, cuarta del Continente Americano.

Aquel documento emitido por el rey llegó a la Ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala el 26 de octubre de 1676, es decir, ocho meses y 26 días después de su promulgación, y la Universidad abrió por primera vez sus puertas, a sesenta estudiantes inscritos, el 7 de enero de 1681 (132 años y 4 meses después de aquella primera solicitud gestionada por el Obispo Francisco Marroquín). Sin embargo, los profesores nombrados de forma interina no iniciaron las clases, lo que causó que los estudiantes de Leyes y Derecho Canónico realizaran la primera protesta estudiantil, extendiendo una solicitud a las autoridades universitarias para que asignaran al licenciado Antonio Dávila Quiñones la responsabilidad de la Cátedra Prima de Leyes, lo cual fue autorizado el 10 de febrero del mismo año.

Las primeras cátedras impartidas en la Universidad fueron: Teología escolástica, Teología Moral, Cánones, Leyes, Medicina y Lenguas. En octubre de 1686 fue nombrado el primer rector, el Dr. José de Baños y Sotomayor, y el 18 de julio de 1687 el Papa Inocencio XI emitió un documento en el que otorgó a la Universidad el título de Pontificia, y con ello un mayor vínculo con el gobierno central de la religión católica. Por este acontecimiento aquel centro de estudios superiores fue nombrado Real y Pontificia Universidad de San Carlos, en memoria de San Carlos de Borromeo, quien consagró su vida al servicio de la comunidad.

La Real y Pontificia Universidad de San Carlos otorgaba los siguientes títulos:

Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor. El primer indígena graduado de Doctor en Derecho fue Tomás Pech, quien además ganó por oposición la Cátedra Prima de Leyes.

### **Sucesos históricos importantes**

- Destrucción de la antigua sede de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Traslado de la Universidad de San Carlos de Guatemala a el Valle de la Virgen
- Participación de los primeros mártires
- Declaratoria de la Independencia absoluta de Centroamérica del 1 julio de 1823 en la Universidad
- Reforma liberal
- Movimiento estudiantil universitario en el unionismo
- Lucha contra la dictadura Ubiquista
- Inauguración del régimen de Autonomía Universitaria en el periodo de la revolución de 1944
- Desarrollo institucional y político universitario en defensa de la Autonomía
- Implementación de distintas facultades
- Implemento de secciones departamentales.

### **Personalidades presentes y pasadas**

- Monarca Carlos II
- Obispo Francisco Marroquín
- Doctor José de Baños y Sotomayor
- Doctor Juan Antonio Digiero
- Doctor Don Manuel Jáuregui
- Doctor Antonio Larrazábal
- Doctor Pedro Molina
- Doctor Mariano Gálvez
- Doctor Juan José Aycinena
- Doctor José Luna y Arbizú
- Doctor Lorenzo Montufar
- Doctor Carlos Federico Mora

- Mayor Francisco Javier Arana
- Jorge Toriello Garrido
- Capital Jacobo Arbenz Guzmán (los cuatro anteriores partes de la Junta Revolucionaria del Gobierno que decreto la Autonomía Universitaria)
- Doctor Carlos Martínez Durán
- Doctor Ernesto Cabrera Franco
- Miguel Ángel Asturias

#### **Lugares de orgullo local**

- Estadio de la Revolución
- Plaza de los Mártires
- Biblioteca Universitaria
- Diversas facultades
- CALUSAC
- Edificio de registro y estadística
- El iglú
- Área protegida de “Bosques de las Ardillas”
- Bienestar estudiantil
- Edificio de Rectoría
- Jardines de Agronomía

#### **1.1.4 Situación económica**

Cuota derivada del presupuesto de la Nación y del aporte ordinario y extraordinario que recibe la Universidad de San Carlos de Guatemala.”(1)

#### **1.1.5 Vida política**

##### **Gobierno Local**

- Consejo superior universitario
- Rector universitario
- Secretario general
- Representantes de cada colegio
- Junta Directiva
- Decanos
- Vocal I
- Vocal II
- Vocal III
- Vocal IV
- Vocal V

## **Organización Administrativa**

Está organizada de una manera jerárquica lineal

- Decanato
- Secretaria Académica
- Secretaria Adjunta
- Unidad de Planificación

## **Organizaciones políticas**

Asociación de Estudiantes Universitarios

## **Organizaciones civiles apolíticas**

- ONG'S
- Colegios Profesionales

### **1.1.6 Concepción filosófica**

La Universidad de San Carlos de Guatemala brinda un servicio de Educación laica.

### **1.1.7 Competitividad**

Ninguna

## **1.2 Institucional**

### **1.2.1 Identidad institucional**

#### **Nombre de la Institución**

Facultad de Humanidades, Campus universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **Localización geográfica**

##### **Ubicación**

Edificio S4 Facultad de Humanidades, Ciudad Universitaria, Avenida Petapa y 32 calle zona 12 Ciudad de Guatemala.

##### **Vías de acceso**

Anillo periférico Norte y Avenida Petapa

##### **Visión**



“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, con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional. ([www.fahusac.edu.com](http://www.fahusac.edu.com))

### **Misión**

“La Facultad de Humanidades, es la Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, que incide en la solución de los problemas de la realidad nacional. ([www.fahusac.edu.com](http://www.fahusac.edu.com))

### **Objetivos**

- ✓ Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y el mundo.
- ✓ Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogía. ([www.fahusac.edu.com](http://www.fahusac.edu.com))

### **Principios**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de problemas nacionales. ([www.fahusac.edu.com](http://www.fahusac.edu.com))

Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observasen la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes. (**Constitución Política de la República de Guatemala**).

### **Valores**

Son principios y creencias que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.

Es el conjunto de principios y creencias que actúan como fuerza única e integradora entre trabajadores y la Institución, que indican el camino a seguir para alcanzar la misión y fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

.([www.fahusac.edu.com](http://www.fahusac.edu.com))



## 1.2.2 Desarrollo histórico

### Origen

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. ([www.fahusac.edu.gt](http://www.fahusac.edu.gt))

### Fundadores u organizadores

- ✓ Consejo Superior Universitario
- ✓ Juan José Arévalo
- ✓ Raúl Osegueda Pálala
- ✓ Adolfo Monsanto
- ✓ Juan J. Orozco Posadas
- ✓ Jorge Luis Arriola
- ✓ José Rölz Bennett (primer decano)
- ✓ Mardoqueo García Asturias
- ✓ Edelberto Torres
- ✓ Alfredo Carrillo Ramírez
- ✓ Luis Martínez Mont.

### Sucesos y épocas especiales

- ✓ 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.
- ✓ Inicio de clases el día 2 de octubre de 1945, con una cantidad de alumnos inscritos de 261.

- ✓ Inauguración de la Facultad de Humanidades en acto solemne de la celebración del día de la Cultura Universitaria, fue el 17 de septiembre de 1945. Inicio de clases en la Facultad de humanidades.
- ✓ La Escuela de Educación inaugurada en el año 2015
- ✓ Lista de Decanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- ✓ Lic. José Rölz Bennett (1945 – 1954)
- ✓ Lic. Manuel Luis Escamilla (1954)
- ✓ Lic. Hugo Cerezo Dardón(1954-1958/1962–1966)
- ✓ Lic. José Mata Gavidia (1958 – 1962)
- ✓ Lic. Daniel Contreras Reynoso (1966 – 1970)
- ✓ Lic. Guillermo Putzeys Álvarez (1970 – 1974)
- ✓ Lic. Luis Luján Muñoz (1974) (interino)
- ✓ Lic. Reyes Antonio Pérez Rojas (1974 – 1978)
- ✓ Dr. Raúl Osegueda Pálala (1978 – 1982)
- ✓ Lic. Oscar Jaime López (1983 – 1987)
- ✓ Lic. Eleazar Monroy Mejía (1987 – 1995)
- ✓ Lic. Mario Alfredo Calderón Herrera (1995 – 2008)
- ✓ Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis (2009 – ...)

### 1.2.3 Los usuarios

#### **Cantidad de usuarios**

Aprox. 26,786

#### **Situación socioeconómica**

Clase social media y baja

### 1.2.4 Infraestructura

#### **Área construida**

El edificio correspondiente a la Facultad de Humanidades tiene un área construida de 3.500 metros cuadrados.

### **Área descubierta**

120 metros cuadrados

### **Estado de conservación**

Está en buenas condiciones

### **Locales disponibles**

90 locales disponibles para el uso docente y estudiantil

### **Condiciones y usos**

- **Condiciones:**  
Funciona bajo el mando del Consejo Superior Universitario y su Decano. Los catedráticos y estudiantes deben velar por el cuidado de la Facultad.
- **Usos:**  
La institución funciona como centro de estudios Humanísticos de la Universidad San Carlos de Guatemala.

## **1.2.5 Finanzas**

### **Presupuesto de la nación**

El aporte ordinario asignado es de: Q. 147, 512,810.00

El aporte extra ordinario asignado es de Q. 400, 000,000. 00

### **Venta de productos y servicios**

Se brinda el servicio educacional por el monto de Q. 91.00 anuales cancelados por parte del estudiante interesado

### **Donaciones y otros**

Aportes de los estudiantes en último año (EPS)

## **1.2.6 Administración**

### **Salarios**

Según el número de periodos asignados

### **Materiales y suministros**

Se hacen afectivos con el presupuesto asignado por medio de un formulario establecido

### **Servicios profesionales**

No hay un monto establecido

### **Reparaciones y construcciones**

Únicamente se realizan de acuerdo a la necesidad utilizando parte del presupuesto asignado

### **Mantenimiento**

Lo realizan los encargados de esa unidad, dentro del salario convenido

### **Servicios generales**

- Energía eléctrica
- Abstracción de basura
- Agua potable
- Servicio de internet en el campus
- Servicio telefónico
- Fax

Todos asignados contemplados y sostenidos con el presupuesto de la facultad

## **1.2.7 Ambiente institucional**

### **Salones Específicos**

- Aula Magna

- Sala de Sesiones
- Sala de Docentes
- Salones de Clase

### **Oficinas**

- 40 cubículos para Licenciados Docentes
- Archivo
- Control académico
- Tesorería
- Información
- Recepción
- Biblioteca
- Departamento de Sección
- Escuela de Bellas Artes
- Departamento de Filosofía
- Departamento de Letras
- Departamento de Pedagogía
- Instituto de Investigación
- Departamento de Post-grado
- Departamento de impresión grafica
- Secretaria Académica
- Secretaria Adjunta
- Sala de juntas Universitaria
- Decanato

### **Cocina**

1 pequeña cocina exclusiva para docentes y administrativo

### **Comedor**

Exclusivo para docentes y administrativo

### **Servicios sanitarios**

- Primer nivel

- Segundo nivel (servicios separados hombres y para mujeres)
- Exclusivo para docentes

### **Biblioteca**

Exclusivamente para estudiantes de la Facultad con un horario de atención de 17:00 a 20:00 horas.

### **Bodega**

- Dos bodegas en el primer nivel
- Dos bodegas en el segundo nivel
- Una exclusiva para la Asociación de Estudiantes Universitarios

### **Gimnasio y salón multiusos**

1 aula magna específicamente de la Facultad de Humanidades

### **Salón de Proyecciones**

1 Salón de proyecciones, que es parte del Aula Magna.

### **Talleres**

Arte y Música

### **Centro de producciones y reproducciones**

1 kiosco de fotocopias

### **Otros**

Fotocopiadoras, tienda y ventas informales de alimentos

## **1.2.8 Otros aspectos**

### **Nivel que atiende**

- Educación superior
- Maestrías
- Doctorados



## **Áreas que cubre**

- Técnico en Restauración de Bienes Muebles
- Bibliotecario General
- Profesor de Enseñanza Media en:
  - ✓ Artes Plásticas e Historia del Arte
  - ✓ Educación Musical
  - ✓ Filosofía
  - ✓ Idioma Inglés
  - ✓ Pedagogía y Técnico en Administración Educativa
  - ✓ Pedagogía y Promotor en Derechos Humanos
  - ✓ Pedagogía y Educación Intercultural
- Licenciatura en:
  - ✓ Pedagogía y Administración Educativa
  - ✓ Pedagogía e Investigación Educativa
  - ✓ Pedagogía y Derechos Humanos
  - ✓ Pedagogía y Planificación Curricular
  - ✓ Arte
  - ✓ Filosofía
  - ✓ Letras
  - ✓ Bibliotecología

## **Programas especiales**

Escuela de Vacaciones

## **Actividades curriculares**

- Reglamento de evaluación aprobado por el Consejo Superior Universitario.
- Reglamento de la Práctica Docente Supervisada de los Seminarios y de la Práctica Social Comunitaria.

## **Tipo de servicio**

- Matutina
- Vespertina
- Nocturna

- Sabatina
- Dominical

### **Tipo de horario**

- Flexible
- Rígido
- Variado
- uniforme

### **Manera de laborar el horario**

Estipulado en el contrato de cada empleado y la función que desempeña

### **Horas de atención para los usuarios**

- De 8:00 a 19:30 horas de lunes a sábado.
- De 8:00 a 17:00 horas días domingos.

### **Horas dedicadas a las actividades normales**

Las mismas mencionadas a atención de usuarios

### **Horas dedicadas a actividades especiales**

Será de acuerdo a la actividad que este por realizarse

### **Tipo de jornadas**

- Matutina
- Vespertina
- Nocturna
- Plan fin de semana (sábado y domingo)

### **1.3 Lista de carencias, carencias identificadas**

1. Falta de servicios sanitarios y rampas adecuadas a personas con capacidades diferentes.
2. Poco espacio físico: salones de clases, salones para talleres, auditorios, canchas deportivas, cafetería, servicios sanitarios, al servicio de los estudiantes.
3. Pocas oficinas para la atención de los estudiantes, principalmente en las jornadas plan fin de semana.
4. Falta de interés de parte del estudiante en conocer la fuente de financiamiento.
5. No se tiene un edificio suficiente para cubrir la demanda estudiantil.
6. Falta de apoyo al docente titular en su labor de enseñanza- aprendizaje, para atender la sobrepoblación estudiantil en sus clases.
7. Falta de información sobre la existencia de un CNB de Educación Superior.
8. Poca supervisión y monitoreo en la aplicación y ejecución de los planes de cursos.
9. Poca supervisión de la asistencia de los docentes a los cursos.
10. Falta de un plan de inducción al estudiante de primer ingreso.
11. Poca participación de la comunidad educativa en las actividades culturales, sociales y deportivas.
12. Poco interés de parte de la comunidad educativa en conocer el marco legal de la Facultad de Humanidades.

#### 1.4 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis acción

Carencias	Problemas
Falta de un plan de inducción al estudiante de primer ingreso	¿De qué manera se puede ayudar al estudiante de primer ingreso?
Poco interés de parte de la comunidad educativa en conocer el marco legal de la Facultad de Humanidades.	¿De qué manera se puede motivar al estudiante a conocer marco legal de la Facultad de Humanidades?
Falta de apoyo al docente titular en su labor de enseñanza-aprendizaje, para atender la sobrepoblación estudiantil en sus clases.	¿De qué manera se puede ayudar en la labor docente?
Los programas de cursos no se encuentran actualizados	¿Cómo capacitar constante y adecuadamente a los docentes para que estén actualizados en sus programas?
Falta de interés de parte del estudiante en conocer la fuente	¿Cómo mejorar el interés en el estudiante para

de financiamiento	informarse sobre la institución?
Falta de información sobre la existencia de un CNB de Educación Superior.	¿Capacitar a los estudiantes sobre el CNB?
Poca participación de la comunidad educativa en las actividades culturales, sociales y deportivas	¿Cuáles son las consecuencias del desinterés de las actividades de la Facultad de Humanidades?
No se cuenta con un Edificio acorde para cubrir la demanda estudiantil.	¿Cómo propiciar un plan para organizar o construir otro edificio para la Facultad de Humanidades?
No hay rampas en el edificio adecuados a personas con capacidades diferentes.	¿Cómo propiciar con las autoridades correspondientes la habitabilidad efectiva en rampas?
Poca supervisión de la asistencia de los docentes a los cursos.	¿Cómo establecer normativas de control de funciones en cada departamento?
Poca supervisión y monitoreo en la aplicación y ejecución de los planes de cursos.	¿Cómo elaborar una propuesta a las autoridades correspondientes de la Facultad, para la organización de la investigación sobre el apto perfil de cada docente y el manejo completo en los cursos que imparte?

### 1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción

Después de haber analizado el cuadro, se llega al consenso que todos los problemas que se establecen en el mismo, necesitan una solución; debido a que cada uno de ellos afecta simultáneamente las diferentes necesidades de los estudiantes.

Tomando en cuenta como el más urgente de los problemas expresados anteriormente se decidió resolver: **¿De qué manera se puede apoyar el trabajo docente?**

Hipótesis acción: **Si se elabora un texto paralelo para el curso E.120.1 del curso de Liderazgo, entonces se puede apoyar el trabajo docente**

**Proyecto: Texto paralelo del curso E.120.1 del curso de Liderazgo.**

### 1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

No.	Indicadores	Opción No. 1	
		Si	No.
	<b>Financiero</b>		
1	¿Se tienen los recursos financieros suficientes?	X	
2	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X	
3	¿Se cuenta con financiamiento externo?		X
	<b>Administración Legal</b>		
4	¿Se tiene la autorización de las autoridades de la institución para realizar el proyecto?	X	
	<b>Técnico</b>		
5	¿Está bien definida la cobertura del proyecto?	X	

6	¿Posee la tecnología apropiada para realizar el proyecto?	X	
	<b>Mercado</b>		
7	¿El proyecto tiene la aceptación de la institución?	X	
8	¿El proyecto satisface las necesidades de la población estudiantil de la Facultad de Humanidades?	X	
9	¿Tiene importancia el proyecto para la institución?	X	
10	¿Tomará responsabilidad la institución en el proyecto?	X	
	<b>Cultural</b>		
11	¿El proyecto responde a las expectativas de la población estudiantil de la Facultad de Humanidades?	X	
	<b>Social</b>		
12	¿El proyecto beneficiará a los estudiantes?	X	
13	¿El proyecto beneficia a los docentes de la institución?	X	
	<b>Religiosa</b>		
14	El proyecto tendrá aceptación de los diferentes	X	

	grupos religiosos?		
15	El proyecto va en contra de algunos principios de un grupo en particular?	X	
16	El proyecto afectara las prácticas religiosas de algún grupo específico?		X
	<b>TOTAL</b>	14	



## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **2.1 ¿QUÉ ES UN TEXTO PARALELO?**

Se elabora en la medida en que avanza en el estudio de los temas.

Es un material elaborado por el estudiante con base en sus experiencias de aprendizaje.

Se construye con reflexiones personales, hojas de trabajo, lecturas, evaluaciones, materiales adicionales a los que el maestro proporciona, todo aquello que el alumno quiera agregar a toda su evidencia de trabajo personal.

#### **2.2 ¿PARA QUÉ SIRVE?**

- La participación en la lectura del curso que se trata.
- La construcción de conocimientos expresión reelaboración de información, experimentación, aplicación etc.
- La expresión de la experiencia educativa a través de un producto propio. Elaborado con flexibilidad y creatividad.
- Apropiación del proceso de aprendizaje darle sentido a lo que se aprende.

#### **2.3 ¿CÓMO SE ELABORA?**

- ✓ Índice, resumen del contenido, conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Aspectos interesantes de la experiencia personal, relacionados con el tema de estudio.
- ✓ Reflexiones de sus metas de enseñanza-aprendizaje, principios o filosofía personal.
- ✓ Ejercicios, técnicas y metodología sugerida para los diferentes momentos del desarrollo del aprendizaje.
- ✓ Glosario personal.
- ✓ Los productos personales o grupales obtenidos su experiencia de aprendizaje.
- ✓ Propuestas para mejorar aspectos de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Aportes personales, comentarios, opiniones, reflexiones.

- ✓ Ilustraciones adecuadas a los temas del texto.
- ✓ Diagramas, fotos, dibujos, recortes, noticias, etc. Con su respectivo comentario, relacionado con el tema.

La preocupación máxima del enseñante debería ser la de promover el aprendizaje siempre y cuando dicho aprendizaje tienda a desarrollar los siguientes aspectos.

- Capacidad de comprender.
- Capacidad de pasar de un horizonte de comprensión a otro.

Se elabora en la medida en que avanza en el estudio de los temas.

Es un material elaborado por el estudiante con base en sus experiencias

Se construye con reflexiones personales, hojas de trabajo, lecturas, evaluaciones, materiales adicionales a los que el maestro proporciona, todo aquello que el alumno quiera agregar a toda su evidencia de trabajo personal.

#### **2.4 EL TEXTO PARALELO DESDE EL TEMA O CONTENIDO DEBE COMPRENDER**

- Ubicación temática
- Tratamiento de contenido
- Estrategias de lenguaje
- Conceptos básicos
- Recomendaciones generales

El objetivo del texto paralelo es el de ofrecerle al lector la opción de reemplazar una lección del documento con otra versión. Una forma especial del texto paralelo es un sumario ejecutivo... este reemplazaría todo el documento...

La lectura puede ser comparada a un dialogo, el escritor hace una propuesta de cómo ve el mundo, el lector elabora un texto paralelo en que verte su reacción, de estas manera la lectura se vuelve dialogo.

- Capacidad de análisis y síntesis, de relacionar.
- Capacidad de relacionar causas y de prever consecuencias.

- Capacidad de pensar en totalidad.
- Capacidad de expresarse.
- Capacidad de comunicarse.
- Capacidad de relacionarse y de trabajar con los demás.
- Capacidad crítica.
- Capacidad de apropiarse de la propia historia y de la cultura.
- Capacidad de imaginar, de inventar.
- Capacidad de sentir.
- Capacidad de enfrentar y resolver problemas.
- Capacidad de evaluar situaciones.
- Capacidad de tomar decisiones.

El objetivo del texto paralelo es el de ofrecerle al lector la opción de reemplazar una lección del documento con otra versión. Una forma especial del texto paralelo es un sumario ejecutivo este reemplazaría todo el documento

La lectura puede ser comparada a un dialogo, el escritor hace una propuesta de cómo ve el mundo, el lector elabora un texto paralelo en que verte su reacción, de estas manera la lectura se vuelve dialogo.

**Puede recoger:**

- Tu propia experiencia con relación al tema
- Reflexiones personales Ideas claves, ejemplos tomados del texto o la reunión.
- Resultados de ejercicios propuestos, caricaturas, etc.
- 5 competencias u objetivos que lograremos con la elaboración del texto paralelo
- Recopilar datos y reflexiones de los estudiantes.
- Realizar y organizar bien nuestra información.
- Redactar nuestros trabajos de lo más importante.
- Desarrollar nuestras habilidades y destrezas.
- Aprender cómo organizar mejor nuestros trabajos

## 2.5 ¿CÓMO UTILIZAR EL TEXTO PARALELO?

Los docentes del curso de E-120.1 del curso de Liderazgo de la Facultad de Humanidades, encontrarán en este texto paralelo, elementos necesarios que le orienten en el desarrollo de su planificación, programación y en la ejecución de la tarea docente, independientemente de la modalidad y creatividad que utilice para organizar su trabajo, ya que en ella se pretende clarificar teóricamente los elementos y características del programa educativo, así como procedimientos y sugerencias.

## 2.6 CONCEPTO

### 2.6.1. LIDERAZGO:

Es 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.



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

# **CAPÍTULO III**

## **PLAN DE ACCIÓN O DE LA INTERVENCIÓN**

### **(PROYECTO)**

#### **3.1 Título del Proyecto**

Texto paralelo del curso E.120.1 del curso de Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **3.2 Problema seleccionado**

¿De qué manera se puede apoyar el trabajo docente?

#### **3.3 Hipótesis acción**

Si se elabora un texto paralelo para el curso E.120.1 del curso de Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, para el apoyo en el trabajo docente.

#### **3.4 Ubicación geográfica de la intervención**

Edificio S4 Facultad de Humanidades, Ciudad Universitaria, Avenida Petapa  
y 32 calle zona 12 Ciudad de Guatemala.

#### **3.5 Unidad Ejecutora**

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala

### **3.6 Justificación de la intervención**

Como resultado del análisis de las necesidades del recurso humano docente, se detectó que no se cuenta con la suficiente información del curso E- 120.1 de Liderazgo por tal razón, se elabora un Texto Paralelo como apoyo para que oriente la labor docente y el desarrollo del programa educativo, enriqueciéndolo con la habilidad, creatividad e iniciativa de cada uno de los educadores al aplicarla en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Fortalecer la formación de los profesores de la Facultad de Humanidades, respecto a los contenidos que se desarrollan en el curso E-120.1 de Liderazgo”.

### **3.7 Descripción de la intervención**

Es un proyecto de Servicio educativo, pues el propósito es brindar un Texto Paralelo como apoyo al curso de “Liderazgo” en la Facultad de Humanidades, material que servirá de apoyo para los docentes y estudiantado de la Facultad facilitando su programa de curso y planificación de esta forma puedan brindar los contenidos necesarios y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por las características de la carrera de Licenciatura en Pedagogía Administración Educativa, en el ejercicio profesional Supervisado, la ejecución consistió en la elaboración de un Texto Paralelo para apoyo del curso E.120.1 del curso de Liderazgo, pues la función del Epesista es proveer a la institución un instrumento que venga a facilitar y motivar la actividad y creatividad del docente así como mejorar la atención a los estudiantes. Todo proyecto a ejecutar sigue una trayectoria que se materializa en una obra física o bien en la implementación de una acción determinada. La transformación de simples ideas de inversión hasta la puesta en marcha, es lo que se denomina el Ciclo de Vida de los Proyectos. Cada una de las etapas de este proyecto requiere de recursos humanos, materiales, financieros y de información etc. Recursos de sumo interés para agregar valor a cada una de las ideas ya que se tiende a creer que entre más rápido se llegue a la fase de ejecución del proyecto, más rápido lograremos los beneficios esperados y la atención de las necesidades de la población. El grado de complejidad que alcanzan los estudios dentro del preinversión está asociado a esta fase y depende de la complejidad y costo del proyecto. En la fase de pre inversión se distinguen las siguientes etapas: Idea del proyecto, estudio a nivel perfil, estudio a nivel de prefactibilidad y factibilidad. Estos principios técnicos son los que rigieron el Ejercicio Profesional Supervisado de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

### **3.8 Objetivos del proyecto**

#### **General**

Fortalecer y contribuir a la formación de los profesores de la Facultad de Humanidades, respecto a los contenidos que se desarrollan en el curso E-120.1 de Liderazgo para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **Específicos**

Analizar los contenidos programados del curso Liderazgo con base en fundamentos teóricos y prácticos para su socialización y aplicación en la Facultad de Humanidad de la Universidad de San Carlos.

Aplicar metodologías propias del curso para mejorar la calidad de educación en el curso E.120.1 de Liderazgo.

Investigar situaciones prácticas del entorno en que se desarrolla el curso de Liderazgo, para concluir con propuestas metodológicas contextuales.

Elaborar un Texto paralelo que facilite la labor docente para el curso E.120.1 del curso de Liderazgo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### **3.9 Metas**

Un Texto Paralelo elaborado para el curso de Liderazgo

### **3.10 Beneficiarios**

#### **Directos:**

- ✓ Personal docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ✓ Población estudiantil de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

### 3.11 Actividades para el logro de objetivos

<b>ACTIVIDADES</b>
Obtención del programa del curso de Liderazgo.
Análisis del programa del curso de Liderazgo.
Investigación de fuentes bibliográficas.
Recopilación de información obtenida.
Realizar resúmenes y síntesis de información obtenida.
Analizar y ordenar la información obtenida
Realizar aportes personales.
Reducción de información.
Estudio de análisis de costos.
Asistir al edificio m3, a tomar fotografías para ilustrar el módulo didáctico.
Redacción del texto paralelo.
Revisión del texto paralelo de Liderazgo, por el asesor.
Corrección del texto paralelo de Liderazgo.
Validación del texto paralelo por un experto.
Aprobación del texto paralelo de Liderazgo, por el asesor de EPS



### 3.12 Cronograma

Curso de Liderazgo				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
No	Actividades	Responsables		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Obtención del programa del curso de Liderazgo	EPESISTA	P	X																			
2	Análisis del Programa del curso de Liderazgo	EPESISTA	P	X																			
3	Investigación de fuentes bibliográficas	EPESISTA	P			X																	
4	Recopilación de información obtenida	EPESISTA	P				X	X															
5	Realizar resúmenes y síntesis de información obtenida	EPESISTA	P						X														
6	Analizar y ordenar la información obtenida	EPESISTA	P							X													
7	Realizar aportes personales	EPESISTA	P								X												
8	Reducción de información	EPESISTA	P									X											
9	Estudio de análisis de costos	EPESISTA	P										X										
10	Asistir al edificio m3, a tomar fotografías para ilustrar el módulo didáctico	EPESISTA	P											X									
11	Redacción del texto	EPESISTA	P									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

	paralelo																		
12	Revisión del texto paralelo de Liderazgo.	EXPERTO	P													X			
13	Corrección del texto paralelo de Liderazgo	EPESISTA	P													X			
14	Validación del texto paralelo	EXPERTO	P													X			
15	Aprobación del texto paralelo de Liderazgo, por el asesor de EPS	ASESOR	P														X		

### P= Planificado

### 3.13 Técnicas metodológicas

- ✓ Observaciones
- ✓ Entrevistas
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Trabajo autónomo
- ✓ Evaluación

### 3.14 Recursos

#### Humanos:

- ✓ Epesista
- ✓ Asesor técnico

#### Materiales:

- ✓ Papel bond tamaño carta
- ✓ Textos bibliográficos
- ✓ Computadora
- ✓ Impresora
- ✓ USB
- ✓ Lapiceros

- ✓ Fotocopias
- ✓ Hojas bond
- ✓ Tinta para imprimir
- ✓ Cuaderno de notas

**Financieros:**

El financiamiento del proyecto se llevará a cabo mediante autogestión de la Epesista.

**3.15 Presupuesto**

Listado de materiales	Cantidad	Costo por unidad	Costo total
1. Lapiceros	2	Q.1.50	Q.3.00
2. Fotocopias	350	Q.0.20	Q.70.00
3. hojas bond	2000	Q.0.09	Q.180.00
4. tinta para imprimir	2 cartuchos HP-96 2 cartuchos HP-97	Q.250.00 Q.275.00	Q.500.00 Q.550.00
5. cuaderno de notas	2	Q.7.50	Q.15.00
6. transporte para visitar bibliotecas	8	Q.30.00	Q.240.00

7. Gastos imprevistos			Q.500.00
8. Horas laborales de epesista	200	Q.25.00	Q5,000.00
Total de recursos materiales Q.7,058.00			

### 3.16 Responsables

Estudiante Epesista

## CAPÍTULO IV

### EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

#### 4.1 Cuadro de actividades – resultados

ACTIVIDADES	RESULTADOS
4.1.1 Obtención del programa del curso de Liderazgo.	Se inicia obteniendo el programa del curso para poder iniciar el proyecto del texto paralelo.
4.1.2 Análisis del programa del curso de Liderazgo.	Se analiza el programa para buscar material acorde a los temas que se redactarán.
4.1.3 Investigación de fuentes bibliográficas.	Se inicia la investigación bibliográfica, en la cual se obtiene mucha información importante.
4.1.4 Recopilación de información obtenida.	Obtención de información escrita y virtual, para enriquecer el contenido.
4.1.5 Realizar resúmenes y síntesis de información obtenida.	Organizar la información para captar lo más relevante de los temas a tratar.
4.1.6 Analizar y ordenar la información obtenida	Se estructuró el desarrollo del texto paralelo de Liderazgo
4.1.7 Realizar aportes personales.	Se aportó síntesis, paráfrasis, y notas de información.
4.1.8 Reducción de información.	Organización didáctica del texto.
4.1.9 Estudio de análisis de costos.	Se determinó los recursos financieros a utilizar durante el proceso del EPS.
4.1.10 Asistir al edificio m3, a tomar fotografías para ilustrar el módulo didáctico.	Se obtuvo diferentes fotografías del edificio m3, para ilustrar el módulo didáctico.

4.1.11 Redacción del texto paralelo.	Se redactó el texto paralelo con la información obtenida y clasificada.
4.1.12 Revisión del texto paralelo de Liderazgo, por el asesor.	Se determinaron puntos específicos a corregir por parte del asesor.
4.1.13 Corrección del texto paralelo de Liderazgo.	Se modificó la redacción del texto paralelo.
4.1.14 Validación del texto paralelo por un experto.	Se obtuvo el dictamen favorable del texto paralelo.
4.1.15 Aprobación del texto paralelo de Liderazgo, por el asesor de EPS	Se aprobó el Texto Paralelo, para ser revisado y/o modificado por la terna revisora.
<b>4.2</b>	<b>Producto</b>
	<b>Logros</b>
Texto Paralelo del curso E 120.1 Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fortalecimiento del curso E.120.1 del curso de Liderazgo.</li> <li>✓ Contribución al desarrollo de propuestas pedagógicas.</li> <li>✓ Aportación en la facilitación de la labor docente.</li> <li>✓ Fuente de apoyo fundamentado para el estudiante de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos.</li> <li>✓ Aportación de ideas para todo estudiante relacionado con el curso E.120.1 del curso de Liderazgo.</li> <li>✓ Elaboración, reproducción y entrega de 3 (<b>tres</b>) ejemplares del proyecto realizado.</li> </ul>



Texto paralelo del curso E.120.1 de Liderazgo de la carrera Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Recopilado por: Aída Berta Gabriela Cajas de León

Guatemala, octubre de 2018

## INDICE TEXTO PARALELO

<b>Introducción</b>	i
<b>Justificación</b>	ii
<b>Objetivo general</b>	ii
<b>Objetivo específico</b>	ii
Definición de líder	1
Qué es un líder	2
El líder nace o se hace	6
El anti líder	8
Qué es Liderazgo	11
Liderazgo político	14
Liderazgo Motivacional-religioso	15
Liderazgo Pro-activo y Laissez faire	16
Video visión Guatemala Los Escenarios	17
Sugerencia de actividad para evaluar la primera unidad	18
Características del liderazgo	19
La autoridad para el liderazgo	20
El líder frente a los cambios	21
Sugerencia de actividad para evaluar la segunda unidad	22
Conocimiento para el liderazgo	23
Conocer el negocio	25
Conocimiento de si mismo de la organización propia	25
Habilidades de un líder	26
Diferentes habilidades	31
Sugerencia de actividad para evaluar la tercera unidad	33
Tipos de Liderazgo	34
Líder democrático	35
Líder carismático	35
Liderazgo lateral	36
Tipo de líderes actuales	40
Sugerencia de actividad para evaluar la cuarta unidad	45
Liderazgo y solución conflictos	46
Conflicto	47
Factores de Conflicto	48
Escala de conflicto	48
Soluciones de conflictos	50
Liderazgo y conflicto	51
Aspectos positivos	52
Sugerencia de actividad para evaluar la quinta unidad	53
Conducción y liderazgo de grupos	54
Conducción y liderazgo	55
Diferencias de lo lideres de equipo	57



Sugerencia de actividad para evaluar la sexta unidad	59
<b>Glosario</b>	60
<b>Conclusión</b>	61
<b>Bibliografía e-grafía</b>	62

## INTRODUCCIÓN

El diagnóstico realizado en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, permitió a través de la aplicación de técnicas determinar algunos de los problemas que se afrontan y facilitó proponer posibles soluciones a través de un perfil del proyecto o alternativas de solución que ayuden a minimizar los problemas.

El Texto Paralelo, es un apoyo para el curso E.120.1 del curso de Liderazgo, va dirigida a docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades para afianzar las perspectivas que exige la educación superior a nivel nacional, el objetivo es cubrir la necesidad de sistematizar los contenidos pedagógicos impartidos en el curso por los docentes en la Facultad.

El liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores. Hay 5 elementos de cualquier definición moderna de liderazgo: influencia, voluntad, comunicación interpersonal, capacidad de ayudar al grupo a definir y alcanzar objetivos, y superación y esfuerzo suplementario. 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. Es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional, dentro del proceso administrativo. 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. Anqué por regla general, el líder tendrá la última palabra. El neuroliderazgo hace referencia a una disciplina derivada de la neuroeconomía que se apoya en conocimientos derivados de la psicología la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor destinó empresarial.

linvestiga los diferentes tipos de liderazgo que asume cada individuo y trata de establecer los patrones de comportamientos de los individuos en los grupos, los roles que desempeñan y todas las situaciones que influyen en su conducta. Todo grupo social adopta una forma de liderar en la sociedad y en su trabajo, con el fin de sobresalir de los demás o marginarse en la misma.

## JUSTIFICACIÓN

Como resultado del análisis de las necesidades del recurso humano docente, se detectó que no se cuenta con la suficiente información del curso E.120.1 del curso de Liderazgo Por tal razón, se elabora un Texto paralelo como apoyo que oriente la labor docente y el desarrollo del programa educativo, enriqueciendo con la habilidad, creatividad e iniciativa de cada uno de los educadores al aplicarla en el proceso enseñanza aprendizaje.

### Objetivo General

“Fortalecer la formación de los profesores de la Facultad de Humanidades, respecto a los contenidos que desarrollan en el curso E.120.1 del curso de Liderazgo

### Objetivos Específicos

1. “Analizar los contenidos programáticos del curso E.120.1 del curso de Liderazgo con base en fundamentos teóricos y prácticos para su socialización y aplicación en las Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos.
2. Aplicar metodologías propias del curso para mejorar la calidad de educación en el curso de liderazgo que se imparte en la Facultad de Humanidades.
3. Investigar situaciones prácticas del entorno en que se desarrolla en curso del curso de Liderazgo, para concluir con propuestas metodológicas contextuales.”

## UNIDAD I

### DEFINICIÓN DE LÍDER

Existe una definición confusa con respecto a la palabra LIDER. Según algunas versiones, corresponde a la etimología proveniente de un anglicismo, (Derivada de la lengua inglesa, pero pasada al español a través de un proceso llamado barbarismo). En esta definición, la palabra líder proviene de "LEADER" que en la lengua inglesa tiene el mismo significado que tiene en español; ambas bajo el mismo concepto (Liderazgo) y en ambos casos se pronuncian de la misma manera.

En la otra definición aceptada en la lengua española, La palabra LIDER encuentra su origen en la partícula "lí", que proviene del latín "lis-litis" (nominativo y genitivo latinos, respectivamente). Su significación original en la lengua latina es: Disputa, querrela o proceso. De esta manera y según su etimología, el líder es quien inicia o se encuentra inmerso en una querrela, disputa o proceso ya que se encuentra en una posición de liderazgo. Lo que coloca al líder, no como un ser pasivo, sino como alguien con una postura activa de disputa, a través de la cual quiere cambiar algo.

También, la palabra líder, puede tener sus orígenes en el latín: "leit" que traducido al español significa: "avanzar o ir hacia adelante". Enfocándonos un poco en esta definición del latín; el líder es, en este caso, el que toma el liderazgo y la delantera para ser un pionero, el guía de su grupo. 1

[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)



1 <http://concultoria/lideres/lideresgenerales>



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

## QUÉ ES UN LÍDER

- El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás.
- Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, etc.).
- Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada.
- El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa:
- Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe.
- El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.
- El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <http://www.liderazgoeditado.com>

- A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.
- Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos:

Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).

Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro. Es una persona que mira al largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.

El líder anticipa los cambios, se adelanta a los competidores. Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder. En las metas que plantea el líder persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros. Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño. Una persona a la que tan sólo le preocupara su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización. Esta terminaría por rechazarlo. Una vez que el líder tiene definida su visión de futuro, luchará con auténtica pasión para lograr los objetivos.

El líder representa para el resto del grupo un auténtico ejemplo de dedicación, de entusiasmo y de coraje. Una persona que tuviera una gran visión de futuro pero que careciese de capacidad de ejecución podría ser un buen estratega, pero nunca un líder. Por último, hay que señalar que no es líder quien quiere sino quien puede. Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee. Algunas personas poseen esas cualidades de manera innata, aunque también se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia. <sup>3</sup>

---

3. [www.altonivel.com.max/](http://www.altonivel.com.max/)



<http://www.liderazgohoy.com>

## EL LÍDER NACE O SE HACE

1. Es una pregunta que surge siempre que se aborda el tema del liderazgo.
2. La opinión generalizada es que hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional.
3. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación que uno va adquiriendo y la experiencia que va acumulando
4. Hay técnicas de liderazgo, de toma de decisiones, de conducción de equipos, de motivación, de comunicación, etc. que el líder tiene que conocer y dominar.
5. Hay que señalar la importancia de asistir a seminarios sobre liderazgo, así como la lectura de libros sobre la materia.
6. También es de gran utilidad conseguir un feed-back del grupo para ver qué se está haciendo bien y donde hay que mejorar. 4

---

4. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>

El ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas, haciendo frente a situaciones difíciles, permitirá ir forjando a un auténtico líder. Por este motivo, no es bueno "súper proteger" a las personas en su desarrollo humano y profesional. Es importante que desde pequeño vayan conociendo el valor del esfuerzo, que se vayan enfrentando a ciertas "dificultades", en definitiva, que aprendan a desenvolverse por la vida. Hay que favorecer que los empleados vayan asumiendo competencias y que se vayan acostumbrando a enfrentarse a problemas. Se trata de irlos preparando para que en un futuro sean capaces de tomar las riendas de la organización. La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo.

Otro aspecto esencial para poder ejercer un buen liderazgo es conocer en profundidad el terreno en el que uno se mueve. El líder de una empresa puede jugar un papel secundario en un club de tenis (por ejemplo) del que sea socio si sus conocimientos de este deporte, de cómo funciona su entorno, etc., es limitado. No obstante, el líder no tiene porque ser un especialista en la materia, pero sí tendrá que tener una formación sólida e integral, que le permita tener ideas muy claras y un conocimiento global de la actividad que desarrolla (sea ésta empresarial, deportiva, cultural, etc.).

El liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo, lo que exigirá dar la talla, estar a la altura de las circunstancias. Si el grupo detecta en él carencias significativas terminará por rechazarlo. Los subordinados entienden que el líder no tiene por qué conocer hasta el último detalle de cada asunto (para eso están los expertos), pero sí esperan de él un conocimiento suficientemente sólido.<sup>5</sup>

---

5. <http://www.valores-del-lider.com>





<http://www.consultoria/lideres>

### **EL ANTI LÍDER**

- Hay muchas connotaciones para definir un anti líder, No obstante, vamos a señalar algunas de las más relevantes:
- Soberbio: se cree en posesión de la verdad, no escucha, no pide consejos, no acepta otros puntos de vista, no sabe reconocer sus errores, no reconoce sus propias limitaciones. Todo ello le puede llevar a cometer errores muy graves que pongan en peligro el futuro de la empresa, aparte de que este modo de comportarse genera un fuerte rechazo entre los empleados.
- Incumplidor: promete y no cumple, su equipo se esfuerza esperando conseguir la recompensa prometida y ésta no se produce. Esto le lleva a perder toda credibilidad. El equipo pierde su confianza en él y no va a estar dispuesto a seguir realizando esfuerzos adicionales. <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <http://www.consultoria/lideres>



<http://www.consultoria/lideres>

Temeroso: es una persona que se siente insegura, lo que le lleva a ser extremadamente celosa de su parcela de poder. Tiene miedo a que alguien le pueda hacer sombra y ello le lleva a rodearse de gente mediocre. Es una persona acomplejada, el miedo a mostrar debilidad le lleva a rechazar consejos, a no escuchar, a no permitir que la gente de su equipo brille. Este tipo de ejecutivo termina siendo despreciado por su equipo. Apagado: un líder apagado difícilmente va a ser capaz de generar entusiasmo en su equipo. Si el líder carece de energía, de optimismo, de empuje poco va a poder motivar a sus empleados. Rehúye el riesgo: el líder debe luchar por unos objetivos, unas metas difícilmente alcanzables; esto le obliga a transitar por caminos desconocidos, a asumir riesgos. La persona que evita el riesgo a toda costa es un conformista que se contenta con lo que tiene y que difícilmente va a ser capaz de conducir la empresa a ningún destino interesante. En un mundo tan cambiante como el actual, no moverse es sinónimo de perder. Dishonesto: cuando el directivo carece de unos sólidos principios éticos no es de extrañar que termine cometiendo injusticias. El equipo difícilmente va a seguir a una persona de la que no se fía; más bien terminará despreciándola. 7

---

7. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>

Egoísta: una persona cuya principal (y a veces única) preocupación son sus propios intereses difícilmente va a conseguir el apoyo de su equipo. Los empleados se darán cuenta inmediatamente del riesgo que corren confiando su destino a esta persona, por lo que tratarán por todos los medios de apartarlo de la dirección. Iluminado: el líder es una persona que se adelanta al futuro, pero manteniendo siempre los pies en la tierra, sin dejar de ser realista. Si los objetivos que propone el líder son a todas luces utópicas, la gente perderá su confianza en él. El puesto de trabajo es un tema muy serio y la plantilla no va a permitir embarcarse en aventuras con final incierto. Un iluminado puede poner en riesgo el futuro de la empresa. Autoritario: el jefe que basa su dirección en el empleo del miedo puede conseguir a veces muy buenos resultados en el corto plazo, pero termina inexorablemente dañando a la organización. Los miembros de su equipo aprovecharán la mínima oportunidad para cambiar de trabajo. Nadie soporta a un tirano.



<http://www.construccionimagenes.com>

## LIDERAZGO

Hay 5 elementos de cualquier definición moderna de liderazgo: influencia, voluntad, comunicación interpersonal, capacidad de ayudar al grupo a definir y alcanzar objetivos, y superación y esfuerzo suplementario. Peter Drucker indica que el liderazgo "... es algo muy distinto de lo que hoy se nos presenta bajo este rótulo. Tiene poco que ver con las cualidades del líder y mucho menos con carisma. Es una cosa ordinaria, prosaica y aburridora.

---

8 <http://www.monografias.com>

Su esencia es el desempeño”<sup>6</sup>. En este sentido, “ya no basta con tener una persona que aprenda para la organización... Ya no es posible otear o percibir el panorama y ordenar a los demás que se sigan las órdenes del gran estratega. Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización”.

Debe incluir a otras personas. Supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo. Debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de seguidores.

Dentro del proceso de la Administración hay varios principios (Dirección): armonía de objetivos, motivación, liderazgo y comunicación.

El liderazgo varía de país a país y por la cultura, pues los administradores europeos son más humanistas que los japoneses o estadounidenses. En Japón hay una cultura colectiva y se enfoca más en el grupo que en el individuo y en Europa son más individualistas, en Estados Unidos, la organización es rápida y en Japón no.

Poder: Capacidad de inducir o influir sobre las creencias o acciones de otras personas o grupos.

Autoridad: es un derecho en un puesto para tomar decisiones. La autoridad formal es un tipo de poder basado en el reconocimiento de la legitimidad.

Influencia: hacer que un individuo cambie de opinión o forma de ser.

### **Componentes del Liderazgo**

- Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable.
- Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos.
- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas. <sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>.[www.liderazgo.com](http://www.liderazgo.com)

## **Liderazgo, poder, autoridad: condiciones que brindan legitimidad al liderazgo**

El poder se refiere a la relación social en la cual se produce la probabilidad de que un actor social imponga su voluntad, incluso a pesar de cualquier resistencia, sobre otro actor. Este concepto es central en el ejercicio del liderazgo, dado que el uso de una determinada cuota de poder es condición básica para que la influencia del líder sea efectiva. Así, todo líder requiere poder para ejercer su liderazgo, con lo cual se establece que la búsqueda del poder es una condición natural al ejercicio del liderazgo.

relación entre poder y autoridad es esencial para la comprensión del liderazgo político. Muchas veces el liderazgo ha sido visto como una consecuencia de la autoridad, en tanto se entiende que el líder es aquel que detenta la autoridad en el grupo, organización o comunidad de que se trate. En nuestra visión, el liderazgo está dado no sólo por la autoridad conferida sino por el poder efectivo que el líder pueda ejercer.

Esta idea es central cuando se habla de liderazgo político en democracia, dado que el poder en la democracia debe ser encauzado institucionalmente, preferiblemente a través de una autoridad legítima, de modo que el líder responda a los intereses de la sociedad y esté sujeto a límites precisos. La existencia de instituciones tiene una doble condición: permite que el líder político pueda gobernar –es decir, favorece la eficacia del liderazgo– al otorgarle legitimidad en el uso del poder y la autoridad; pero también permite, en caso de que ese líder no represente de manera efectiva los intereses de la sociedad, contar con mecanismos que permiten su relevo por vías pacíficas y también legítimas.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> <http://liderautoritario.com>

## Hacia Una Noción Prescriptiva de Liderazgo Político

- Derivado de la noción genérica que postula este trabajo y de la revisión del enfoque clásico sobre el liderazgo político, este puede ser definido como el conjunto de actividades, relaciones y comunicaciones interpersonales, que permiten a un ciudadano movilizar personas de una organización, comunidad o sociedad específica, de manera voluntaria y consciente, para que logren objetivos socialmente útiles.
- Para ello, ese liderazgo busca hacerse con el poder y la autoridad que confiere el aparato del Estado –en su sentido weberiano de asociación política o, en caso de que no pueda detentar su administración, de aquellos mecanismos que le permitan influir sobre el rumbo y objetivos de ese Estado y de la sociedad en general.
- En este sentido el líder político recibe un mandato legítimo de parte de su comunidad o pueblo, a cambio de que aporte su capacidad y su visión para que la citada comunidad alcance sus objetivos más importantes.
- Aquí aplica la idea de que el buen líder político no es el que genera influencia para que las personas asuman su visión y le permitan conseguir sus propios objetivos, sino aquel que encauza las energías y capacidades de esa comunidad para hacer viables los objetivos de la misma.
- En el ejercicio del liderazgo político, como en cualquier otro, confluyen dos dimensiones claramente definidas, aunque complementarias: una subjetiva y otra objetiva. La subjetiva tiene que ver con las capacidades del individuo y sin lugar a dudas con el carisma; la objetiva hace referencia a la realidad que le rodea, con sus específicos y diversos problemas y necesidades. <sup>11</sup>

### Tendencias recurrentes en el ejercicio del liderazgo político

- Tendencia al uso de la autoridad
  - Parte de la visión de que las personas no saben lo que quieren y además que son naturalmente perezosas para luchar por la consecución de sus intereses u objetivos. Esta deficiencia natural sólo puede ser remediada por un gran líder.

---

<sup>11</sup> <http://tendenciasliderazgo.com>

- Dentro de esta visión se tipifican, por supuesto, los líderes de corte autoritario y paternalista, caracterizados por la idea de dar órdenes para la consecución de los objetivos o de conducir o incluso sustituir a las demás personas en el cumplimiento de sus papeles grupales o sociales.
  - Este enfoque del liderazgo ha estado largamente presente en la política latinoamericana. Bajo la idea de que los pueblos no están en capacidad de resolver sus problemas surgieron tres variantes importantes de liderazgo social y político: los líderes autoritarios, los líderes caudillistas o carismáticos y los líderes paternalistas.
- Tendencia al uso de la autoridad
- Bajo la figura del liderazgo autoritario y sobre la base de que los pueblos requerían conducción fuerte y protección ante amenazas externas o internas, se configuraron múltiples regímenes militares o pseudo-militares, que restringieron los ámbitos personales y sociales de libertad y pretendieron rectorar la vida social desde su autoridad, dada esencialmente por las armas y asentada en el temor.<sup>12</sup>



<http://www.consultoria/lideres>

12. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgopolitico.com>

## Max Weber y los 3 Tipos de Dominación

En general, el análisis del liderazgo político parte de la comprensión de las formas de dominación; Max Weber señala básicamente tres tipos de dominación legítima, a saber la dominación legal, la dominación tradicional y la dominación carismática, siendo la primera y la tercera las más representativas en la realidad latinoamericana contemporánea. La dominación legal se da en virtud de la existencia de un estatuto. Los seguidores no es hacia el líder o persona que detenta formalmente el poder, sino hacia la regla estatuida. Este tipo, dentro del cual su expresión técnicamente más pura es la burocracia. La dominación tradicional nace en virtud de la creencia en la santidad de los ordenamientos y poderes señoriales existentes desde siempre. Su tipo más puro es el dominio patriarcal, como tal poco frecuente en la historia actual de la región, dándose una relación entre señor –dominador– y súbditos –dominados. La dominación carismática se da en razón de la devoción que sienten los seguidores en relación con el líder, dadas sus características personales, casi siempre extraordinarias. Así, desde las facultades mágicas y revelaciones de los profetas del pasado, hasta habilidades más políticas vinculadas al heroísmo, el poder intelectual o la capacidad oratoria, las cualidades personales se convierten en el factor que genera adhesión efectiva. De una u otra manera, en la experiencia histórica lo que se ha dado es una tendencia marcada a ponerle límites a cualquiera de las formas de dominación, límites básicamente asociados al establecimiento de cauces institucionales. En teoría, la expresión por excelencia de esos límites al ejercicio de la dominación, es precisamente la división de poderes que es inherente a la concepción moderna de Estado y al modelo democrático como sistema político. Ese instrumento clásico de contención del ejercicio de las formas de autoridad, se ve hoy ampliado por la renovada participación del ciudadano como sujeto político.

13

---

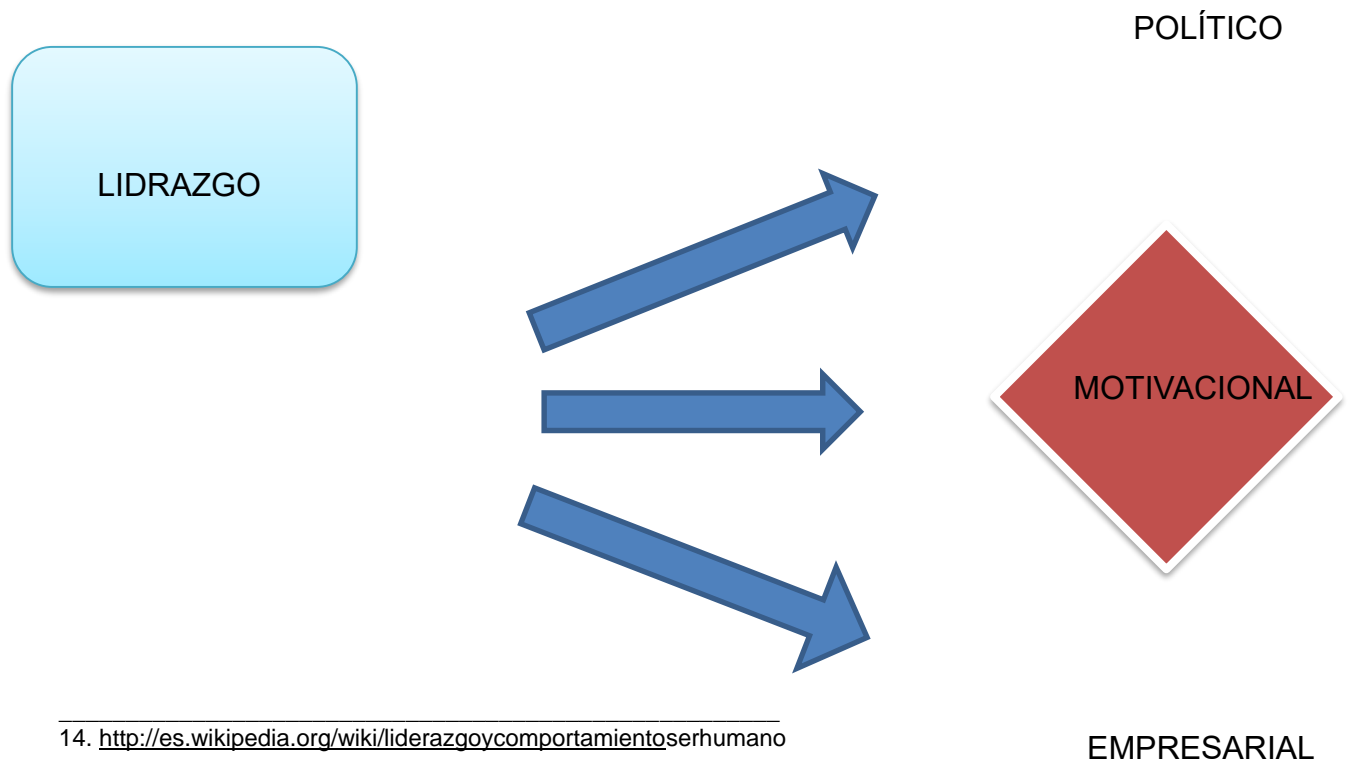
13. [www.monografiasmaxweber.com](http://www.monografiasmaxweber.com)



## El enfoque clásico sobre liderazgo político

- Si se asume que el liderazgo no es bueno ni malo en sí mismo, sino que es un medio cuya bondad o maldad está dada por sus objetivos, se tiene también que asumir que el fin del liderazgo político es la cuestión crucial para determinar si favorece o no la comunidad o el grupo al que el líder pertenece.
- De la discusión sobre el liderazgo político se extraen también múltiples definiciones. José Luis Vega Carballo, por ejemplo, lo define como "... la particular relación que se establece dentro de una coyuntura concreta y dinámica, entre una personalidad y una situación de grupo en el cual el objetivo central es la conquista y el control del Estado o de los instrumentos para influirlo, por parte de ese grupo.
- el escenario de acción del liderazgo político, por excelencia, lo son el Estado y los partidos políticos.<sup>14</sup>

<http://www.consultoria/lideres>



14. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgoycomportamientoaserhumano>

## LIDERAZGO MOTIVACIONAL

Se basa en producir emociones positivas y crear una expectativa de un futuro mucho mejor al presente que esta transcurriendo esta persona. Para lograr esto el líder se valdrá de diferentes ardides para lograr que el sujeto se termine por motivar a si mismo, ya que la única motivación que realmente prevalece en el tiempo es la motivación interna generada por nosotros mismos. Es muy probable que un líder de estas características nos invite a practicar el autoconocimiento, ya que una persona que se conozca a fondo sabrá donde reside su potencial y cuáles son las trabas que están impidiendo que este fluya libremente. El liderazgo motivacional crea líderes atentos, realmente interesados por el desarrollo de sus seguidores pues sabe que de ellos depende el éxito de su empresa.

## EL LIDERAZGO RELIGIOSO

Podemos estar de acuerdo o no con su doctrina, pero lo cierto es que la fundación de órdenes religiosas ha demostrado mucho liderazgo a lo largo de la historia. Solo tenemos que mirar los ejemplos de Francisco de Asís, Ignacio de Loyola, Escrivá de Balaguer y muchos otros en el mundo católico. El liderazgo espiritual, el que se ejerce en las organizaciones religiosas, tiene un aspecto inquietante: la frecuente exigencia a los miembros de la comunidad de una obediencia que excluye la posibilidad de disentir y de tener opinión propia sobre temas fundamentales. En términos de liderazgo, dirigir grupos de personas que no tienen otra alternativa que obedecer a su líder, si no quieren ser expulsados del grupo, no es jugar limpio. Para dirigir en esas condiciones no hace falta ni capacidad de influencia, ni de persuasión, ni tener cualidades especiales.

La ausencia de opiniones divergentes y el respeto ciego de una regla, si bien en un principio sirven para fortalecer la organización, con el paso de los años la anquilosa, la petrifica y la organización queda desactualizada.

Figuras como el Papa o el Dalai Lama demuestran su liderazgo cuando son capaces de influir fuera de la comunidad católica o budista, donde quien les escucha no tiene ninguna obligación moral de tenerle en cuenta. <sup>15</sup>

---

15. <http://tiposliderazgo.com>

## **LÍDER PROACTIVO**

Este es un líder más atento y que se preocupa por todo el grupo. Siempre quiere el bien de todos los integrantes del grupo. La tarea más importante de este tipo de líder no es la de dar órdenes sino la de mantener al grupo unido. Este tipo de líderes son utilizados cuando la diversidad del grupo facilita la disolución del mismo, siendo necesaria la intervención del líder. Los líderes carismáticos podrían ejercer como este tipo de líder si gozaran de la admiración de la totalidad del grupo.

Un ejemplo de líder proactivo podría ser Alejandro Magno. Como habrás comprobado, existen multitud de características que definen al liderazgo, ya que cada tipo de líder es distinto respecto a dónde se encuentra, con qué personas se rodee o qué decisiones tome.

## **LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE**

Este líder es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con apoyo del líder sólo si lo piden. <sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>.<http://tiposdelideres.com>.

## **VIDEO VISIÓN GUATEMALA (LOS ESCENARIOS)**

## HOJA DE TRABAJO PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD

Como sugerencia al docente, se anotan algunos puntos, estos pueden ser modificados, agregar o quitar, según criterio propio.

Instrucciones: en hojas realice lo que se le pide a continuación: elabore creativamente lo que se le pide, en grupos de 5 personas.

1. Elabore un cuadro descriptivo de los tres escenarios vistos en el video en clase.
2. Escriba 5 características de cada escenario.
3. Elabore una reflexión acerca de los tres escenarios ronrón, palomía y luciérnaga
4. Escriba que escenario se identifica cada integrante del grupo.

No. De Carné	Nombre y apellidos

### Instrumento de evaluación (lista de cotejo)

Indicador	Si	No	Ponderación máxima
Presentación (legible, limpio, creativo y ordenado)			3
Puntualidad (entregan la tarea en el tiempo estipulado)			2
Enfoque (centrado en el tema que se está analizando)			2
Redacción (utilizan vocabulario adecuado, explicación clara y comprensible)			3
Total			10

## UNIDAD II

### CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO



<http://www.consultoria/lideres>

Entendemos el líder por las siguientes características:

- a.** El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- b.** La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja , aspecto , voz, etc. ).
- c.** Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.
- d.** Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- e.** Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder. 17

## LA AUTORIDAD PARA EL LIDERAZGO

Si un líder debe lograr eficazmente las metas que se espera que logre, debe tener Autoridad para actuar de manera que estimule una respuesta positiva de aquellos que trabajan con él hacia el logro de las metas.

La autoridad para el liderazgo consiste en tomar decisiones o en inducir el comportamiento de los que guía. Existen por lo menos dos escuelas de pensamiento acerca de las fuentes de autoridad del líder. La posición tradicional con respecto a la selección de líderes y al otorgamiento de autoridad para éstos afirma que la función del líder se otorga a individuos a los que se considera capaces y deseosos de servir, de tal modo que logren una respuesta productiva de parte de sus subalternos. En la jerarquía organizacional la decisión real respecto a quién recibirá la autoridad formal la toman los representantes de línea. La fuente de toda autoridad proviene de la gerencia de la organización que está en manos del Consejo de Administración, el presidente, el director general, o aquel que representa la autoridad máxima. Desde esta fuente se, delega progresivamente y en descenso la autoridad a los líderes que ocupen un puesto esencial para lograr los resultados necesarios.

Según esta teoría, el líder - supervisor recibe la autoridad para funcionar como líder mediante la autorización de su superior inmediato, quien ha recibido autoridad de un líder más alto en la jerarquía organizacional. Este concepto de liderazgo se conoce como autoridad de arriba hacia abajo. El otro concepto importante acerca de la autoridad del líder se basa en la teoría de la aceptación y es básicamente una parte de la filosofía administrativa respecto del comportamiento. Esta teoría afirma que los líderes son seleccionados (aceptados) por aquellos que serán sus seguidores.

Solamente cuando un individuo es aceptado como líder y se le otorga el derecho de guiar a sus seguidores, éstos se convierten en sus subalternos y responden a su autoridad. Los seguidores otorgan autoridad porque tienen respeto o admiración por el individuo o porque éste representa valores importantes para ellos. De acuerdo a la teoría de la aceptación los trabajadores reconocen su necesidad de la guía y apoyo que puede proporcionarles el líder. Luego, los trabajadores analizan a todos los candidatos posibles y le otorgan autoridad a quien escogen para que funja como líder.

Según este enfoque, la fuente de la autoridad radica en el nivel más bajo de trabajo y no en el nivel más alto de la estructura de la organización. Basándose en esto, algunas veces se ha llegado a conocer el enfoque de autoridad de liderazgo.<sup>18</sup>

---

18. <http://lideresteoriatipos.com.gt>

como la teoría de abajo hacia arriba. Aunque las teorías de autoridad parecen ser contradictorias no lo son necesariamente.

La autoridad desde arriba hacia abajo es necesaria si se quiere obtener un nivel apropiado de coordinación y control. Se necesita por lo menos cierto grado de autoridad centralizada para lograr la planeación y toma de decisiones necesarias a fin de conseguir que la organización opere conjuntamente. La estructura de la autoridad formal, mediante líderes formales, ayuda a lograr la unidad necesaria. Estos líderes trabajan con sus subalternos de tal manera que logran un esfuerzo unificado y constructivo. Sin embargo, desde el punto de vista del líder y sus seguidores, las tareas del líder formal se cumplen más fácilmente si éste cuenta con el apoyo de quienes guía. Cuando los subalternos no muestran respeto, admiración o cualquier otra actitud positiva hacia el líder, no pueden seguirlo voluntariamente ni pueden cooperar con él. Las relaciones superior - subalterno son más armoniosas. Las directrices del líder propician actitudes voluntarias, en vez de temor a su autoridad formal. Los líderes que tienen autoridad formal son más eficaces cuando sus subalternos responden voluntariamente hacia su propia motivación. <sup>19</sup>

## **EL LIDER FRENTE A LOS CAMBIOS**

El líder de este nuevo siglo, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta. Visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto.

## **OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE EL LÍDERES**

- Comprender las tendencias económicas y políticas del entorno y su impacto en la Administración y en la estrategia de la organización.
  - Poseer capacidad para formular estrategias.
  - Identificar los factores clave para la implementación de cambios organizacionales.
  - Fomentar una cultura de servicio al cliente interno y externo de la institución o Empresa.
  - Rediseñar procesos, implementar el aprendizaje organizacional.
- Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su Institución o empresa pública.

---

19. <http://lideresteoriatipos.com.gt>



## LISTA DE COTEJO, COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, DE LA SEGUNDA UNIDAD

Exposición con mapas conceptuales de las condiciones de un líder  
Como sugerencia al docente, se anotan algunos puntos, estos pueden ser modificados, agregar o quitar, según criterio propio.

Instrucciones: anotar una X en Sí, si el criterio es favorable, y una X en No, si no es favorable, en grupo de 15 personas.

No.	CRITERIO	Si	No	Punt. Max.
	Presentación			
1	Creatividad			1
2	Limpieza y orden			1
3	Ortografía y caligrafía			1
4	Se enfoca en el tema de manera clara y específica			1
5	El o los expositores, conocen los temas, tienen facilidad de palabras, y responden las preguntas correctamente.			1
	Total			5

## CONOCIMIENTOS PARA EL LIDERAZGO



<http://www.consultoria/lideres>

### Habilidades básicas de un líder de equipo

- Manejo Conflictos
- Trabajo en equipo
- Liderazgo enfocado a grupos (dirigir y motivar)
- Presentaciones efectivas

Practicando estos conceptos se optimizan las habilidades de liderazgo y el líder sabe manejar situaciones difíciles en su trabajo.

### Teorías Liderazgo

- Procesos y Tareas de Liderazgo
- Bases de la Organización
- Estilos Liderazgo

### Método personal de trabajar

- Auto liderazgo / Administración personal de metas y tiempo.
- Propias metas
- Planeación diario
- Fuentes de perturbación
- Escritorio, Organización del lugar de trabajo
- Prioridades y Tareas 20

## Relaciones Humanas (Equipo y también para trato con Clientes)

- Etapas desarrollo equipo y funciones del líder en cada etapa
- Roles en el equipo y rol de líder
- Comunicación y Retroalimentación
- Manejar Conflictos
- Motivación
- Negociación con cliente
- Inteligencia Emocional

## Herramientas para la organización de grupos

- Tomar decisiones
- (Participación compañeros)
- Técnicas creativas
- Planeación
- Metas, Tareas
- Delegar y controlar, Seguimiento
- Reglas de la cooperación
- Tarea Técnica contra tarea de liderazgo
- Reuniones
- Presentaciones

## Gestión de Proyectos

- Aclarar petición
- Estrategia
- Procesos
- Planeación
- Conceptos
- Métodos, Herramientas
- Documentación <sup>20</sup>

---

20. [http:// concultoria/lideres/lideresgenerales.com](http://concultoria/lideres/lideresgenerales.com)

## **CONOCER EL NEGOCIO**

La clave del liderazgo es el conocimiento profundo del ámbito en el cual dicho liderazgo.

### **El Conocimiento del negocio incluye los siguientes ítems:**

- Marco internacional del negocio: variables estructurales, escenario actual y proyecciones posibles.
- Escenario Nacional del negocio: variables estructurales propuestos por el país en el que el negocio se desarrolla y que le otorga nivel de probabilidad de sustentabilidad.
- Jugadores del Negocio: líderes, seguidores y luchadores.
- Conformación del mercado: puntos de venta, bocas de expendio, clientes.
- Competencia: FODA\* DE CADA UNO. Capacidad de relación con cada uno de ellos. <sup>16</sup>
- Componentes estratégicos del sector: innovación, tecnología, servicio, precios, calidad, etc..
- Escenarios posibles: desarrollo de los principales jugadores, alianzas probables, discontinuaciones, etc..

Sin embargo, el conocimiento del mercado no redunda solamente en eso. La consecuencia es poder ejercer cierto control de su comportamiento, cierta influencia. Y por otro lado, un control mayor aún sobre el recorrido de la organización liderada. <sup>21</sup>

## **CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO Y DE LA ORGANIZACIÓN PROPIA**

Nada es más valioso que contar con un FODA\* de uno mismo: es la mejor forma de saber qué se tiene y qué se necesita para acometer la empresa.

“Conócete a ti mismo” decían los griegos clásicos...El principal socio del líder es el conocimiento de sí mismo.

---

21. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>

### Las claves del proceso interno son:

- Conocerse a Uno Mismo
- Aceptación de Uno Mismo, con las fortalezas y con las debilidades propias.
- No resignación: conduce a la búsqueda de la mejora continua sobre Uno Mismo

La conjunción del Conocimiento del Negocio y de Uno Mismo permite liderar con Autoridad Real y genera Alineamiento Natural por parte del equipo. El equipo requiere un ícono visible que transmita generosamente el conocimiento que agrega valor a la gestión del equipo.

Compartir conocimiento es lo que genera real acceso al mismo, permite un abordaje accesible, traducido luego en un ejercicio natural de las habilidades que el aprendizaje en conjunto provee. El Aprendizaje por parte del líder como del ser humano más allá de su rol social nunca termina. En el caso del líder su valor asociado es la conciencia del mismo, la operación constante sobre sí mismo, producto del repensarse y rediseñar objetivos y mecanismos de acción. <sup>24</sup>

### HABILIDADES DE UN LÍDER



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

- Tiene motivación y motiva a su equipo: La clave del éxito de los grandes líderes es que sienten pasión por todo lo que hacen. Esto es muy importante, porque a través de la motivación logran transmitir mensajes positivos que persuaden o influncian a la gente.

- Posee autorregulación: Un líder debe tener la habilidad para controlar sus sentimientos e impulsos instintivos de forma razonable, equilibrada y mesurada, dando así, respuestas acordes con la situación a la que se está enfrentando.

- Tiene autoconciencia: Un verdadero líder se conoce a sí mismo: reconoce sus limitaciones, confía en sus habilidades, potencia sus fortalezas, se esfuerza por ser cada día mejor y entiende cómo sus emociones afectan su desempeño.<sup>24</sup>
- Es un modelo: El papel principal de un líder consiste en desarrollar un liderazgo basado en principios que sirva de modelo y de guía para las demás personas.

La esencia del triunfo en un líder radica en 5 características:

1. Saber cuando luchar y cuando no hacerlo: Debe saber cuando avanzar decididamente y cuando retroceder cautelosamente.
2. Manejar de forma correcta las fuerzas: en todo ejército (o equipo) existen fortalezas mayores y menores. El líder sabe cómo equilibrar estas fuerzas, potenciando adecuadamente.
3. Motivación: el líder sabe que un equipo altamente motivado es capaz de, a una sola orden, bajar a los abismos del infierno y enfrentarse a mano limpia con los mismos demonios y obtener la victoria.
4. Planificación y acción: quizás la esencia del liderazgo radique en qué tan capaz es un líder de anticiparse a los hechos.
5. Sin intervención del soberano: es muy claro en este punto. Si el soberano (jefe o gerente) interfiere en las acciones del general o líder de una forma negativa, entonces el líder tiene el deber ético, moral y justo (ya que se debe a su equipo, a sus valores y sus metas) de tomar las riendas de la acción y evitar a toda costa esta interferencia.



[Http://www.liderazgohoy.com](http://www.liderazgohoy.com)

A los líderes del Siglo 21 se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las empresas modernas. Conocimiento de más de un idioma, estudios universitarios, conocimientos de informática y capacidad de comunicación son algunos de los aspectos a tener en cuenta para ser líderes exitoso y competitivo.<sup>22</sup>

<sup>22</sup>. <http://www.valores-del-lider.com>

El líder de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizar necesita saber hacia donde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.

Un ejecutivo debe priorizar la construcción de una imagen de liderazgo, dice Fernando Calderón; tener a cargo a un grupo de personas requiere conocimiento, flexibilidad y comunicación constante.



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

Es fundamental generar una conexión con los miembros del equipo, así como escuchar necesidades.



[Http://www.liderazgohoy.com](http://www.liderazgohoy.com)

Los mejores líderes son innovadores, visionarios y son capaces de identificar oportunidades. <sup>24</sup>

---

24. <http://www.google.lider.com>

Un jefe es aquel que tiene subalternos a su cargo, sin importar su nivel jerárquico, e implica asumir un rol complejo que requiere conocimientos, competencias, empatía y compromiso.

Es decir, es una persona que debe fijar los objetivos de su área y sus subalternos, definir estrategias, establecer qué tareas realizará su equipo, evaluar su desempeño, tener la capacidad de ser firme a la vez que ponerse en sus zapatos

Aplicar las políticas de recursos humanos. Seis de cada 10 profesionistas valora el liderazgo como el principal atributo de sus superiores, según una encuesta reciente de Es cierto, el liderazgo es la habilidad gerencial o directiva por excelencia y consiste en la capacidad 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.

Un líder es mucho más que un jefe, es una persona que tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas para un grupo de trabajo, inspirando al resto a alcanzar una meta común; es una persona capaz de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un equipo de trabajo para lograr los objetivos de negocio de un área o una compañía.

Algunos de los secretos para ser un buen líder son los siguientes:

- 1) Tener conocimiento del campo en el que te desarrollas y los retos a enfrentar.
- 2) Tener confianza en ti mismo y capacidad de toma de decisiones.
- 3) Ser integro, poseer un profundo sentido de justicia para tratar a tu equipo y delegar oportunamente.
- 4) Ser flexible para modificar la forma de trabajo y las estrategias cuando sea necesario.
- 5) Asumir tu responsabilidad y ayudar a otros a asumir la propia.
- 6) Compartir el esfuerzo con tu equipo de trabajo y brindarles seguridad y sentido de pertenencia.
- 7) Generar una conexión con los miembros de tu equipo, ser empático y escuchar sus necesidades.
- 8) Dar retroalimentación positiva y estar dispuesto a recibirla.



9) Priorizar la comunicación, reconocer el trabajo de los demás y ofrecer oportunidades de crecimiento a tus subalternos <sup>25</sup>

10) Tener la capacidad para armar un plan y seguirlo hasta alcanzar los objetivos

Los mejores líderes son innovadores y visionarios, son capaces de identificar oportunidades para la empresa y crear un ambiente que estimule la creatividad e impulse la productividad.

De acuerdo con uno de los mayores expertos en desarrollo potencial humano, Deepak Chopra, el liderazgo es una cualidad con la que se nace, pero que también puede formarse moldeando las actitudes de cada persona.

Analiza desde ahora tus habilidades de liderazgo y ponte metas para convertirte en un buen jefe. Las habilidades gerenciales o "directivas" son un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización. <sup>26</sup>



[Http://www.liderazgohoy.com](http://www.liderazgohoy.com)

---

25. <http://www.valores-del-lider.com>

26. <http://www.valores-del-lider.com>

## ENTRE ESTAS HABILIDADES SE ENCUENTRAN LAS SIGUIENTES



Existen tres grandes grupos de habilidades gerenciales que debe dominar un gerente para ser exitoso:

- **Habilidades Técnicas:** Involucran el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Este tipo de habilidades van muy relacionadas con el perfil profesional y con la trayectoria que tenga el gerente.

- **Habilidades Humanas:** Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con las personas.

Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

- **Habilidades Estratégicas o Conceptuales:** Se involucra en la formulación de nuevas ideas, conceptos ó relaciones abstractas y en la resolución creativa de problemas, etc.

- Estas habilidades conceptuales tienen que ver con la capacidad del gerente de tomar decisiones integrando distintos puntos de vista y poder anticiparse a eventos futuros. 27

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelve más o menos importante los distintos tipos de habilidades. Sin embargo, el liderazgo que desarrolle cada uno determinará su nivel en la organización y la capacidad de adaptarse a los cambios en la organización.

La gerencia se puede concebir como la sumatoria de una estructura organizacional apropiada, con estrategias plenamente definidas. Donde la estructura organizacional responde a una configuración plana donde las jerarquías tienden a diluirse, ganando, eso sí, una mayor capacidad de comunicación y transmisión de la información.

Frederick Taylor fue el primero en estudiar sobre las estructuras organizacionales y las relaciones laborales entre gerentes y trabajadores, pero no fueron bien implementadas hasta finales del siglo XX con las nuevas teorías de la escuela de Relaciones Humanas.

Pensadores como Peter Drucker opinan que el nuevo recurso en las organizaciones del siglo XXI es el propio conocimiento (sociedad del conocimiento) por lo cual el gerente de este tipo de organizaciones, deberá ser una persona con la suficiente flexibilidad mental para saber tomar las decisiones pertinentes en cada momento basadas en el conocimiento del personal.<sup>28</sup>

---

27. <http://www.google.habilidadestecnicaslideres.com>

---

28. <http://www.google.habilidadestecnicaslideres.com>

## LISTA DE COTEJO COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, DE LA TERCERA UNIDAD

Como sugerencia al docente, se anotan algunos puntos, estos pueden ser modificados, agregar o quitar, según criterio propio.

Instrucciones: anotar una X en Sí, si el criterio es favorable, y una X en No, si no es favorable.

No.	CRITERIO	Si	No	Punt. Max.
1	Describe en forma clara las habilidades que debe tener un líder positivo.			3
2	Enumera las diferentes habilidades.			2
3	Describe el comportamiento de un líder negativo.			2
4	Describe las características que radica en un líder.			3
	Total			10

## UNIDAD IV

### TIPOS DE LIDERAZGO



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

#### **LIDERAZGO AUTOCRÁTICO**

Es el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos o retenerlas, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia.

Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva, todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza.

Los trabajadores deben acatar sus decisiones y le deben obediencia, ya que el líder va a observar sus niveles de desempeño. <sup>29</sup>

---

### **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**

El líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de los trabajadores.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.<sup>32</sup>

### **LIDERAZGO PATERNALISTA**

El líder paternalista tiene confianza en sus trabajadores dando compensas y castigos. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos. En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre “paternalista” indica. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber. Al igual que los líderes autocráticos.<sup>30</sup>

### **LIDERAZGO CARISMÁTICO**

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. Un gran problema es que sus errores se perdonan y sus logros se mitifican no permitiendo ser objetivo en torno a los resultados que ofrece o a sus capacidades\_\_\_\_\_

### **LIDERAZGO LATERAL**

Este liderazgo consiste en la capacidad de influir en las personas del mismo nivel para conseguir objetivos en común y se da entre personas del mismo rango dentro de la empresa. Consiste en que se es líder sin ser el jefe, es decir, ser líder dentro de los del mismo rango.



<http://www.liderazgohoy.com>

### **LIDERAZGO SITUACIONAL**

El líder situacional dirige al grupo o empresa aplicando el estilo de liderazgo que corresponde según las condiciones y madurez de sus colaboradores. Conociendo las características de cada empleado y el estilo de liderazgo a aplicar en cada momento se puede hacer crecer el rendimiento y eficacia en la empresa mientras el grupo se va consolidando. El liderazgo situacional es un enfoque dinámico para la dirección de empresas y/o personas en que el líder ha de ser flexible y saber qué hacer en cada momento.

**EL LÍDER AUTÓCRATA:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder.

Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices. 31

**-EL LÍDER PARTICIPATIVO:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos. <sup>32</sup>

## TIPOS DE LIDERAZGO

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

- **Líder tradicional:** es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

- **Líder legítimo:** Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo.

- **Líder carismático:** es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Según la formalidad en su elección

-Liderazgo formal

-Liderazgo informal

---

<sup>32</sup><http://unamosapuntes.com>



Según la relación entre el líder y sus seguidores

- Liderazgo dictador
- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo liberal

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformacional o carismático
- Liderazgo autentico
- Liderazgo lateral
- Liderazgo en el trabajo



[Http://www.liderazgohoy.com](http://www.liderazgohoy.com)

El líder es una persona que posee diversas cualidades y aptitudes, con las que influye en otras personas, para su dirección y la realización de uno o varios fines y objetivos, es la persona que guía a un grupo en forma ordenada y con un objetivo determinado, usualmente encabezando un sistema jerárquico, es decir, suele ser el jefe de una organización, aunque se dan los casos en que existe un líder que no es el jefe jerárquico.

El líder puede ser de varios tipos, y su clasificación puede ser confusa, ya que poseen características que son comunes a todos los tipos, pero existen tipos básicos de líderes que se pueden clasificar por la forma en que ejercen el liderazgo.<sup>33</sup>

Tipos de líder según la forma de ejercer el liderazgo

---

33. <http://www.tiposde.org/cotidianos/60-tipos-de-lideres>

**Líder espontáneo.-** Es el líder que surge espontáneamente, al presentarse una determinada situación o problema asumiendo el mando de las acciones a realizar, dando instrucciones y coordinando las acciones necesarias para llevarlas a buen fin. **Líder tradicional.-** Es el líder que obtiene el poder por poseer un cargo o por ser perteneciente a un grupo de poder establecido antaño, es el caso que suele darse en monarquías y empresas familiares, en donde el liderazgo es heredado a un miembro (generalmente al primogénito), independientemente de que el individuo en cuestión posea las cualidades necesarias o no para dirigir y liderar a sus subordinados.

Un líder sabe cómo dirigir a sus subordinados

**Líder autoritario.-** Es aquel que toma las decisiones de forma autoritaria, sin pedir consejo a otras personas ni dar explicaciones sobre sus actos y decisiones, aunque en ocasiones sus decisiones son acertadas, suelenerrar en el camino adecuado para la consecución de las acciones tendientes a un fin preciso, ya que al ser autoritarios, ignoran y desaprovechan las opiniones y sugerencias de sus subordinados. A través de la historia han surgido líderes que actúan de manera autoritaria.

**Líder democrático.-** Es el líder que toma las decisiones previa consulta a los demás, y plantea los problemas aceptando las opiniones y consejos de otros para tomar las decisiones.

**Líder liberal.-** Es el líder que delega algunas decisiones a los demás, permitiéndoles de esa manera aumentar las capacidades de cada miembro del grupo.

**Líder carismático.-** Son líderes que por su personalidad y carisma influyen en ciertas personas llegando incluso a inspirarlas, son personas que por lo común tienen una autoconfianza muy elevada, misma que “contagian”, de cierta forma a los demás. <sup>34</sup>

---

34. <http://www.consultoria/lideres>

Este tipo de líderes son comunes en ámbitos como la política, la religión, los movimientos sociales, así como en algunas empresas, son ejemplos de este tipo de líderes Adolf Hitler, Mahatma Gandhi, el papa Juan Pablo II, quienes mediante su carisma influyeron de distintas maneras y en diferentes rubros, logrando que las personas realizaran diversos fines, y en algunos casos (como Gandhi y el Papa Juan Pablo II, logran ser fuentes de inspiración para otros.

Otra forma de clasificar a los distintos tipos de líderes, es mediante el ámbito en el cual desarrollen sus actividades directivas, mismas que pueden tener algunas jerarquías establecidas o no, (como en los casos de los líderes espontáneos). <sup>38</sup>



<http://www.liderazgohoy.com>

## **ALGUNOS TIPOS DE LÍDERES SEGÚN EL ÁMBITO EN EL CUAL ACTÚAN**

**Líderes políticos.-** Se refiere a las personas que poseen cualidades de protector, integrador y guía, para un pueblo o sector de mismo, entendiéndose por una persona en quien recae la confianza del pueblo para gobernarlo, como por ejemplo en la ciudad de Atenas en la persona de Pericles, o los gobernantes de los diversos países en la actualidad, siendo los representantes del estado. También son líderes políticos aquellos que han buscado liberar a un pueblo o nación, como fue el caso de líderes políticos (que en algunos casos también eran líderes sociales y militares), como Gandhi en la india, Bolívar en américa del sur, Nelson Mandela en Sudáfrica, Vicente Guerrero y Agustín de Iturbide en México.

---

38. <http://www.diferenteslideres.com>



<http://www.consultoria/lideres>

Muchos líderes políticos y militares han surgido en momentos en que peligraba la seguridad de un pueblo, es el caso de varios a quienes se han convertido en héroes de su patria.

**Líderes religiosos.-** Son todos aquellos que presiden algún cargo eclesiástico de relativa importancia, o promuevan algún movimiento religioso, de manera que inspiren a otros a seguir dicha religión o los preceptos que está impartiendo. A este respecto se pueden contar entre los líderes religiosos a las personas que sin pertenecer propiamente a la jerarquía religiosa, inspiran con sus hechos, palabras y diversos actos a otros, dentro del marco de determinada religión.<sup>39</sup>

**Líderes sociales.-** Son aquellos que jefaturen o guíen de alguna manera un movimiento social, influyendo en los demás para apoyar ciertas tendencias o ideales, como podrían ser por ejemplo los ideales de un mundo ecológicamente sustentable (líderes ecologistas), o buscar la igualdad política y social de las personas (líderes sociales propiamente dichos), y en general todas aquellas personas que de alguna manera lideren, o manden a otros dentro del ámbito social.

---

39. <http://www.tiposdelideres.gt>



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

## LÍDERES SOCIALES

**Líder empresarial.-** Se entiende como líder empresarial a la persona que ha logrado realizar distintos proyectos de negocios, llevándolos a cabo de manera eficaz y certera, sobresaliendo entre otros empresarios, llegando a ser tomado en cuenta por otros para diversos negocios, entendiéndose de esto que es una persona que inspira a los demás e influye en ellos. También se entiende por líder empresarial a aquellos que dentro de una empresa, poseen aptitudes y cualidades que les hacen tener influencia sobre los demás, tales como escuchar las opiniones y sugerencias de los inferiores jerárquicamente, saber dirigir la empresa y guiar a los subalternos en sus labores de tal forma que se logre la eficacia en la consecución de un fin.<sup>40</sup>

Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, cuando su trabajo está hecho y su meta cumplida, ellos dirán: 'Lo hicimos nosotros'. Esta frase del filósofo chino Lao Tzu resume perfectamente lo que es el liderazgo, aunque la definición oficial de la RAE sea la de 'condición de un líder'.

---

40. [hptt://emprendedores@emprendedoresnews.com](http://emprendedores@emprendedoresnews.com)

Pero ¿cómo es un líder? ¿Hay alguna fórmula para saber si somos o no líderes dentro de nuestra empresa, en nuestro departamento? Para un directivo o ejecutivo es importante, de cara a liderar a otros en su día a día, saber qué tipo de líder es y qué habilidades de liderazgo tiene. Por ello, es bueno conocer los tipos de líderes que existen y cuál de ellos se adapta mejor a nuestra forma de trabajar y tomar decisiones en la empresa.

### **Tipos de líderes actuales**

- Liderazgo Autocrático: este tipo de líderes han vivido a lo largo de la historia, no sólo a nivel empresarial y organizativo sino también a través de la política. El líder autocrático tiene el poder absoluto en la toma de decisiones dentro de la empresa y los empleados pueden opinar mínimamente sobre los procesos. En el caso de que la organización no haya establecido correctamente las tareas de cada uno de los trabajadores del equipo, la figura del líder autocrático puede desempeñar un buen papel aquí.<sup>41</sup>
- Liderazgo Burocrático: en este estilo de liderazgo el que manda es el libro más que el propio líder. Éste sigue al pie de la letra las reglas, asegurándose además que todo lo que hace el equipo sea cien por cien preciso. Puede ser muy beneficioso un líder así en industrias con gran maquinaria o sustancias tóxicas que hacen que sea necesario mucha rigurosidad en todos los procesos.
- Liderazgo Carismático: cada vez más las empresas buscan este tipo de líderes que inspiran a sus equipos y aportan energía y dinamismo a los empleados. Eso sí, en ocasiones un proyecto puede fallar si el líder carismático abandona la organización.
- Liderazgo Participativo: el líder es el que toma la decisión final de todos los procesos aunque invita a participar a su equipo en todas ellas, pidiendo así opiniones y acepta críticas constructivas que mejoren la gestión. Estos líderes participativos y democráticos animan así a sus empleados y les motivan a desarrollar nuevas habilidades.
- Liderazgo Orientado a Personas: en este caso el líder se dedica a organizar, hacer de apoyo y desarrollar su equipo. También es un estilo de liderazgo participativo y fomenta la creatividad y la colaboración.

- Liderazgo Natural: cuando alguien lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo. Sigue las líneas del liderazgo participativo ya que todo el equipo participa en la toma de decisiones y colabora en los procesos.
- Liderazgo Orientado a la Tarea: a veces puede llegar a ser un tanto autocrático, ya que el fin absoluto de este tipo de líderes es que se realicen las tareas previstas en tiempo y forma. Son perfectos controlando, y gestionando los equipos, pero no tienen demasiado carisma en retener el talento de su equipo.
- Liderazgo Transaccional: los miembros del equipo son conscientes, nada más aceptar el trabajo, que deberán seguir las órdenes absolutas del líder. La transacción es simplemente el pago a cambio del esfuerzo, sin más reconocimientos. Este tipo de líderes castigan a los empleados si lo consideran necesario por no haber desempeñado tareas o haber incumplido objetivos empresariales.<sup>41</sup>

---

41 <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>

**LISTA DE COTEJO, DEBATE  
COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, DE LA CUARTA UNIDAD**

Como sugerencia al docente, se anotan algunos puntos, estos pueden ser modificados, agregar o quitar, según criterio propio.

Instrucciones: Realizar un debate de dos grupos en la clase 1. Tipos de líderes positivos 2. Tipos de líderes negativos y describir 3 comentarios que líder se establece en Guatemala.

Anotar una X en Sí, si el criterio es favorable, y una X en No, si no es favorable.

<b>No.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Punt. Max.</b>
	Presentación			
1	Dominio del tema			2
2	Dominio del grupo			2
3	El grupo participa activamente			2
4	Se enfocan en el tema de manera clara y específica			2
5	El o los debatientes, conocen los temas, tienen facilidad de palabras, y responden las preguntas correctamente			2
	Total			10



## UNIDAD V

### LIDERAZGO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



[Http://www.liderazgohoy.com](http://www.liderazgohoy.com)

El liderazgo se puede definir como la capacidad que tiene un individuo para influir sobre la conducta de personas o grupos.

El liderazgo esta matizado por factores internos y eternos. El líder debe tener la habilidad d para potencializar los factores existentes en una determinada circunstancia.

El estilo de liderazgo más apropiado depende de si la situación general es favorable o desfavorable a la interacción con los miembros del equipo u organización. Es decir, aceptación del líder, estructura del trabajo y posición de poder del líder.

Los elementos básicos del liderazgo son:

Visión a largo plazo: implica adelantarse a los acontecimientos, anticipar y detectar oportunidades antes que los demás.

Persistencia para alcanzarlos objetivos y ofrecer los resultados.

Capacidad para tomar decisiones, sobre todo bajo presión.

Dirección que contagie entusiasmo de forma que su equipo perciba las metas planteadas por el líder como propias.

Buena comunicadora capacidad para vender su visión, dar a conocer sus planes de manera convincente. 42

Autoconfianza tolerancia a la frustración y pensamiento positivo. Capacidad de mando y de utilizar su autoridad cuando las circunstancias lo ameriten.

Cabal que genera confianza, es coherente, honesto, comprometido, integro.



<http://la-inteligencia-emocional.com.gt>

## CONFLICTO

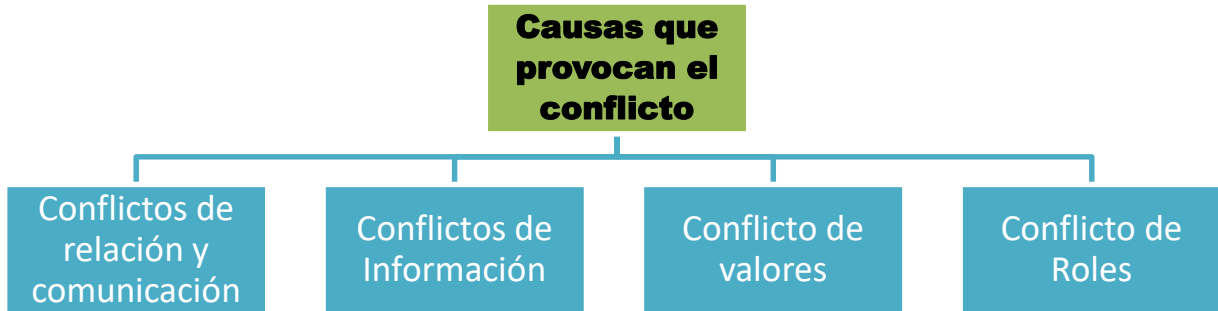
Es una situación en la que dos o más personas con intereses contrapuestos, entran en confrontación, o emprenden acciones mutuamente antagónicas con el fin de neutralizar, dañar o eliminar la parte rival. Perspectivas del conflicto Tradicional Racionalista:

Asume el conflicto como algo negativo, resultado de un organigrama confuso, de una comunicación deficiente, o de la incapacidad de los protagonistas. Interpretativa: considera que el conflicto es algo natural de los grupos y las organizaciones. De acuerdo a esta interpretación el conflicto es causado por problemas de precepción individual y/o una deficiente comunicación interpersonal. Socio-critica: acepta el conflicto como algo inherente a la empresa. <sup>43</sup>

43. <http://www.monografias.com>

Desde esta perspectiva se considera que contribuye a evitar la apatía de la organización y por tanto constituye un elemento necesario para el progreso organizativo y el desarrollo de sus miembros.





### Solución de conflictos

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.<sup>45</sup>

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. En esta fase las habilidades básicas son:<sup>43</sup>

---

43. <http://www.valores-del-lider.com>

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 es una herramienta fundamental que el líder debe tener a su alcance para enfrentar cualquier situación conflictiva que se presente en entorno organizativo. De modo pues que la astucia, la autoridad, el don de gente, el don de mando, la comprensión, la actitud de escucha son cualidades fundamentales para la resolución de conflictos

## SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



[www.http://valores-del-lider.com](http://www.valores-del-lider.com)

Podemos hablar básicamente de dos tipos de solución pacífica de los conflictos:

**a)** Sin intervención de un tercero: Manifestación de la autonomía de las partes y de su voluntad soberana, dependiendo sólo de ellas la solución final. Dentro de este campo, la estrategia más conocida es la Negociación. Negociación: Proceso interactivo de solución de conflictos a través del cual las partes pueden llegar a alcanzar una posición nueva, distinta de las planteadas originalmente, y que satisface, en todo o parte, sus intereses conflictivos.

**b)** Con intervención de un tercero: Se trata de conservar en forma intacta la autonomía en el proceso. El tercero sólo debe buscar acercar las posturas de las partes. Entre estos mecanismos encontramos: <sup>44</sup>

---

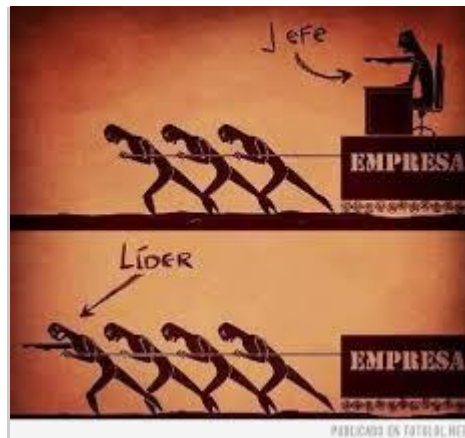
44. [www.es.wikipedia.org](http://www.es.wikipedia.org)

**Conciliación:** procedimiento por el cual el tercero reunirá a las partes en conflicto, las estimulará a examinar sus posiciones y les ayudará a idear sus propios intentos de solución.

**Arbitraje:** procedimiento en el cual el tercero está facultado para tomar una decisión que ponga fin al litigio.

**Mediación:** el tercero prestará una asistencia más directa a las partes para encontrar una solución aceptable, logrando incorporar sus propuestas como parte de la solución, de modo que las partes las sientan como propias.<sup>45</sup>

## LIDERAZGO Y CONFLICTO



<http://la-inteligencia-emocional.com.gt>

El liderazgo es uno de los elementos de la trinidad de Clausewitz 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.<sup>46</sup>

45. [www.es.wikipedia.org](http://www.es.wikipedia.org)

46. [www.monografias.com/liderazgoyconflicto.com](http://www.monografias.com/liderazgoyconflicto.com)

# Aspectos Positivos



## HOJA DE TRABAJO PARA EVALUAR LA QUINTA UNIDAD

Como sugerencia al docente, se anotan algunos puntos, estos pueden ser modificados, agregar o quitar, según criterio propio.

**Instrucciones:** en hojas realice lo que se le pide a continuación: elabore creativamente lo que se le pide, en grupos de 5 personas.

1. Elabore un cuadro descriptivo de los factores de conflicto.
2. Escriba 5 causas que provocan el conflicto
3. Elabore un mapa conceptual de las soluciones para mejorar el ambiente de trabajo.
4. Elabore una reflexión acerca del liderazgo y soluciones de conflicto.

No. De Carné	Nombres y apellidos

Instrumento de evaluación (lista de cotejo)

Indicador	Si	No	Ponderación máxima
Presentación (legible, limpio, creativo y ordenado)			3
Puntualidad (entregan la tarea en el tiempo estipulado)			2
Enfoque (centrado en el tema que se está analizando)			2
Redacción (utilizan vocabulario adecuado, explicación clara y comprensible)			3
<b>Total</b>			<b>10</b>



## UNIDAD VI

### CONDUCCIÓN Y LIDERAZGO DE GRUPOS



<http://la-inteligencia-emocional.com.gt>

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 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.<sup>64</sup>

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 beneficien, 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.<sup>47</sup>

47. [www.monografias.com/conduccionliderazgodegrupos](http://www.monografias.com/conduccionliderazgodegrupos).

Es una forma de inventar el trabajo, donde se 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.

Para que la actividad del grupo sea eficaz, todos los elementos que intervienen en su proceso deben ser atendidos. No podemos hablar de trabajo en grupo si no hay una participación efectiva; si no se provoca un clima que sirva para afrontar situaciones conflictivas o que favorezca la cooperación, la cohesión o la evaluación. Todos estos elementos se van a dar siempre, independientemente del ámbito de la dinámica de grupos. La dinámica de un grupo es compleja y en ella inciden diferentes elementos, como estilos de comunicación, niveles de cohesión y motivación, funciones y normas internas, etc. La óptima situación para cualquier Animador es que pueda trabajar con el grupo como unidad, no como una suma de elementos.

Las técnicas para el manejo de grupos no son sólo juegos que sirven para motivar. Si bien es cierto que las técnicas deben favorecer la motivación, sin embargo existen algunas que, sin ser juegos, cumplen esa función perfectamente. Un simposio o un congreso, por ejemplo, son técnicas de la dinámica de grupos, y en ellas no se excluye su función motivadora. Técnicas y juegos se deben preparar con anticipación, pues de otro modo se corre el riesgo de que parezcan haber sido improvisados. La naturalidad con la que apliquemos la técnica o el juego sólo nos la puede garantizar el estudio previo, la preparación, el lenguaje adecuado, la seguridad en nosotros mismos y la experiencia. El clima afectivo del grupo nos acabará indicando si debemos replantearnos las estrategias o podemos seguir avanzando en el fortalecimiento de los vínculos que conducirán al grupo hacia sus fines.

## **CONDUCCION Y LIDERAZGO**

Alineación al propósito organizacional. El liderazgo es un tema crucial hoy en día en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo. El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis nos llevara a entendernos para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para beneficio personal y/o de nuestra organización.<sup>48</sup>

---

48. [www.monografias.com/conduccionliderazgodegrupos](http://www.monografias.com/conduccionliderazgodegrupos).



<http://la-inteligencia-emocional.com.gt>

Aunque hay para quienes "administración " y "liderazgo" son sinónimos, debe hacerse una distinción entre ambos términos. Par efectos reales, puede haber líderes de grupos no organizados en absoluto, mientras que sólo puede haber administradores, tal como los concebimos aquí, en condiciones de estructuras organizadas generadoras de funciones. Distinguir entre liderazgo y administración ofrece importantes ventajas analíticas. Permite singularizar el liderazgo para su estudio sin la carga de requisitos relativos al tema, mucho más general, de la administración. El liderazgo es un aspecto importante de la administración. La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para ser administrador eficaz; así mismo, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la administración (la realización de la labor administrativa con todo lo que ésta entraña) tiene importantes consecuencias en la certeza de que un administrador será un líder eficaz, los administradores deben ejercer todas las funciones que corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de objetivos. La clave para lograrlo es la existencia de funciones claras y de cierto grado de discrecionalidad o autoridad en apoyo a las acciones de los administradores.

La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirla. Además, la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades. El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea la gente y la razón de sus acciones.<sup>49</sup>

49. <http://concultoria/lideres/lideresgenerales>



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

## **DIFERENCIAS ENTRE LOS DIRECTORES DE GRUPOS Y LOS LÍDERES DE EQUIPOS**

### **DIRECTORES DE GRUPO LÍDERES DE EQUIPO**

-El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.

-Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero entro de ciertos límites.

-Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.

-Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente.

-Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.

-Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.

-Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.

-Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva.

- Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia.
- Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.
- Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos.
- En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. Demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.
- Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.
- Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.
- Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.
- Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos.<sup>50</sup>



[www.http://valores-del-lider.com](http://valores-del-lider.com)

---

<sup>50</sup> <http://www.monografias.com>

## Lista de cotejo

Como instrumento de evaluación y de sugerencia para el docente, al calificar el texto paralelo.

Instrucciones: marque X en Sí, si el estudiante muestra el criterio, marque X en No, si el estudiante no muestra el criterio.

No.	CRITERIO	Si	No	Punt. Max.
1	Se enfoca en el tema de manera clara y específica			4
2	Redacción y ortografía			1
	Total			5

Instrumento de evaluación (preguntas)

1. ¿Características de un grupo de trabajo?
2. ¿Cómo organizar un grupo de trabajo?
3. ¿Características de las personas que forman un grupo?
4. ¿Cómo integrar la energía comunitaria de integración?
5. ¿Cómo evaluar la acción comunicativa?

## GLOSARIO

1. Adaptación: estado en el que el sujeto establece una relación de equilibrio y carente de conflictos con su ambiente social.
2. Ámbito: Contorno o perímetro de un espacio o lugar, Espacio comprendido dentro de límites determinados. Es un término utilizado para referirse a un perímetro o espacio determinado.
3. Autoridad: Carácter o representación de un persona por su empleo, merito o nacimiento, Poder de un persona sobre otra que le esta subordinada, Perna revestida de algún poder, mando o magistratura. Es le privilegio de primacía que se reconoce en la influencia de un individuo,
4. Carácter: conjunto de las propiedades personales que definen la forma de ser y pensar de un individuo en psicología es un término de desuso, ha sido englobado bajo el mismo concepto.
5. Comunicación: Acción de comunicar o comunicarse.
6. Conductismo: Corriente de la psicología que se basa en la observación del comportamiento o conducta del ser que se estudia y que explica el mismo como un conjunto de relaciones entre estímulos y respuestas.
7. Conducción: Conjunto de canales que llevan información e un tema.
8. Conflicto: Luca efectiva o temida entre dos o más personas. .Apuro situación desgraciada y de difícil salida.
9. Doctrina: Conjunto de ideas, enseñanzas o principios básicos defendidos por un movimiento religioso, ideológico, político, etc.
10. Habilidad: Capacidad y disposición para una cosa, Gracia y destreza en ejecutar algo con facilidad.
11. Normas: son las reglas que deben seguir las personas para una mejor convivencia, a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano.
12. Transformación: Cambio de variables para facilitar la resolución de un problema.

## CONCLUSIÓN

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ellos las habilidades y características que el nuevo entorno empresarial demanda de los líderes.

A los líderes del siglo 21 se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las empresas modernas: Conocimiento de más de un idioma, estudios universitarios, conocimientos de informática y capacidad de comunicación son algunos de los aspectos a tener en cuenta para ser líderes exitoso y competitivo.

El líder de hoy debe dominar un sin número de funciones, que les faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizar necesita saber hacia donde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.

Deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama. Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso y junto con el equipo humano que dirige enfrentarlo, contrarrestarlo, y aprender de ello para experiencias futuras.

El Liderazgo es la función esencial que depende fuertemente de la comunicación de la motivación si son utilizados de manera efectiva permite a un administrador obtener una participación activa y consiente en la consecución de los objetivos institucionales. La responsabilidad de un líder es propiciar un ambiente satisfactorio y atractivo para desarrollarse en su trabajo.

El liderazgo es la capacidad para inspirar a otros de manera que trabajen en equipo, bajo la dirección de uno, en orden a lograr un objetivo común, , nadie puede ser un líder a solas, hace falta un equipo.



## BIBLIOGRAFÍA

62

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. KOONTZ y O'Donnell. (1988). Administración Moderna. Folleto. Facultad de Ciencias Económicas - USAC.
4. MUNCH GALINDO (1990). Fundamentos de la Administración. Editorial Trillas, México.
5. SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. (1999). Introducción a los Derechos Humanos. Editorial Universitaria, USAC. Guatemala.
6. WENNIER, Raymond. (1987). Liderazgo una Nueva Conceptuación. Folleto. 6va. Terrda, C. A. 1ª. Edición.
7. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia (CEPADE) y el Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica (CIDECA). Trabajando con el Conflicto, Habilidades y Estrategias para la Acción.

## EGRAFÍA

1. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>
2. <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgoycomportamientoerhumano>
3. <http://www.monografias.com>
4. <http://gestiopolis.com>
6. <http://unamosapuntes.com>
7. <http://aulafacil.com>.
8. <http://www.oitchile.cl>
9. [www.biografiasyvida.com](http://www.biografiasyvida.com)

### **4.3 Sistematización de la experiencia**

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades. El día 8 de febrero del año 2014 a las 7:00 horas de la mañana, dio inicio en el salón del Edificio m3, Plan sábado, la docencia con el Licenciado Carlos Alberto Granados, para el curso E.120.1 de Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor de los DDHH y Cultura de Paz.

Al momento de dirigirme al docente por primera vez, para presentarme e indicarle mi función, me inspiraron tranquilidad, seguridad y confianza por la forma que me recibieron. Me encontraba muy nerviosa y a la expectativa de esta nueva experiencia durante mi formación profesional en la universidad y cómo evolucionaría en mi asistencia durante este tiempo requerido en el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

En este primer día, pude darme cuenta sobre la similitud del curso con uno en específico dentro de mi pensum de estudio propio durante el profesorado de la carrera, afianzándome y dándome más seguridad en lo que debía apoyar a las docentes debido a que ya tenía un conocimiento previo de los pasos a seguir dentro del curso de Liderazgo.

Y así fue, efectivamente estaban iniciando con la proceso de enseñanza-aprendizaje, y dando a conocer el programa que se llevara a cabo durante todo el semestre dando todas las indicaciones, tiempo, lineamientos, metas y poniéndose de acuerdo para empezar a enviar y proporcionar los documentos necesarios para este curso.

Mi asistencia consistió en realizar los grupos, solicitando coordinador y todos los datos necesarios de cada integrante para hacer llegar toda la información pertinente relacionada con este curso. Así como también se me asigna el control de asistencia de estudiantes para ser llevado sábado a sábado.

Durante los dos primeros sábados se recopila toda la información de cada uno de los estudiantes (nombres completos, números de carnet, correos electrónicos, números telefónicos).

Esta etapa de preparación en mi carrera fue muy gratificante, debido a que pude involucrarme en la labor docente universitaria y es muy satisfactorio colaborar con la institución que me está preparando como profesional.

A nivel personal fue una nueva experiencia el compartir con compañeros universitarios, que también están en el proceso de preparación y poderlos ayudar a que pudieran obtener los documentos a la brevedad colocándome yo en su

lugar, tratando de que ellos obtuvieran un mejor servicio y calidad educativa eficiente.

En lo técnico he podido practicar todo cuanto aprendí durante mi formación académica en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cuidando procesos, conocimientos y a ser más sistemática en la práctica de mi carrera profesional.

Esta experiencia ha proporcionado más sentido a mi profesión, brindando seguridad en mi misma y en la profesión que ejerzo actualmente.

# **CAPÍTULO V**

## **EVALUACION DEL PROCESO**

### **5.1 Evaluación del Diagnóstico**

Esta evaluación la realizó la epesista por medio de una lista de cotejo (ver apéndice) y la técnica de observación lo que le permitió corroborar que los objetivos descritos en el plan de diagnóstico fueron alcanzados satisfactoriamente y que cada una de las actividades programadas se llevará a cabo. En el diagnóstico fue de mucha importancia el cronograma de actividades ya que permitió la distribución de las actividades en el tiempo, obteniendo de esa manera un trabajo ordenado, sin olvidar los recursos que también fueron de mucha importancia en el proceso de elaboración del diagnóstico. La evaluación del Diagnóstico permitió comprobar que los objetivos y actividades planificadas fueran alcanzados con satisfacción.

### **5.2 Evaluación de la fundamentación teórica**

Esta evaluación se llevó a cabo en forma permanente, desde la selección de las actividades hasta la elaboración del Texto paralelo. Por medio de una lista de cotejo (ver apéndice) se verificó cada uno de los temas estuvieran de la manera más concreta posible con las fuentes de información correspondientes para obtener los resultados esperados.

### **5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención**

La evaluación del plan de intervención permite comprobar los avances de las actividades en la realización de un proyecto. Esta evaluación fue de mucha importancia ya que permitió la adecuada distribución de las actividades y los recursos. En la evaluación de esta fase se verificó que todas las actividades propuestas para la ejecución del proyecto se llevaran a cabo por medio de una lista de cotejo (ver apéndice). Esta fase delimita actividades debidamente establecidas en el cronograma verificando la eficiencia y eficacia que den como resultado la elaboración del producto que viene a mejorar la labor docente que está al servicio de la Facultad de Humanidades, a su vez se da alcance a los objetivos y metas propuestas en la prefactibilidad.

#### **5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención**

Luego de la evaluación aislada de cada etapa realizada durante el Ejercicio Profesional Supervisado, utilizando el instrumento lista de cotejo (ver apéndice) y la técnica de observación para verificar según lo planeado si el producto final es acorde a lo preestablecido en las fases anterior, se procede a realizar una evaluación general que determina un producto que ayuda a fortalecer la educación superior en el área del profesorado en Enseñanza Media en Pedagogía y Promotor en los DDHH y Cultura de paz del curso de Liderazgo E.120.1 y es parte de apoyo a nivel académico a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.(Ver apéndice)

# **CAPÍTULO VI**

## **EL VOLUNTARIADO**

### **Título del Proyecto**

Texto paralelo del curso E.120.1 del curso de Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

### **Objetivos del proyecto**

#### **General**

Fortalecer y contribuir a la formación de los profesores de la Facultad de Humanidades, respecto a los contenidos que se desarrollan en el curso E-120.1 de Liderazgo para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **Específicos**

Analizar los contenidos programados del curso Liderazgo con base en fundamentos teóricos y prácticos para su socialización y aplicación en la Facultad de Humanidad de la Universidad de San Carlos.

Aplicar metodologías propias del curso para mejorar la calidad de educación en el curso E.120.1 de Liderazgo.

Investigar situaciones prácticas del entorno en que se desarrolla el curso de Liderazgo, para concluir con propuestas metodológicas contextuales.

Elaborar un Texto paralelo que facilite la labor docente para el curso E.120.1 del curso de Liderazgo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **Metas**

Un Texto Paralelo elaborado para el curso de Liderazgo

## Beneficiarios

### Directos:

- ✓ Personal docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ✓ Población estudiantil de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

### 6.1 Plan de acción realizada

Durante el tiempo que se realizó la asistencia técnica para el curso E.120.1 de Liderazgo del Profesorado en Pedagogía y Promotor de los DDHH y Cultura de Paz, se observan diferentes necesidades por los estudiantes que todos los documentos que se veían durante el curso los mandaba el licenciado al correo electrónico con ello los estudiantes tenía que tener computadora y acceso a internet.

Se realiza un espacio para que los estudiantes llevaran una memoria usb y mi persona le pasara toda la información ahí misma para no estar buscando ascenso a internet.

Se realizara pruebas cortas y los estudiantes con capacidades diferentes reprobaban las mismas.

Se creo un espacio adicional para realizar las pruebas a los estudiantes (sordos-mudos) con la traductora para que los aprobaran el curso de Liderazgo.

### 6.2 Sistematización

<b>Cronograma general de actividades</b>	
<b>Fecha</b>	<b>Actividad</b>
<b>18 de enero 2014</b>	Obtención del programa del curso de Liderazgo
<b>25 de enero 2014</b>	Análisis del programa del curso de Liderazgo. E Investigación de fuentes bibliográficas
<b>01 de febrero 2014</b>	Recopilación de información obtenida.
<b>08 de febrero 2014</b>	Recopilación de Información obtenida

<b>15 de febrero 2014</b>	Realizar resúmenes y síntesis de información obtenida.
<b>17 febrero 2014</b>	Analizar y ordenar la información obtenida.
<b>22 de febrero 2014</b>	Realizar aportes personales.
<b>01 de marzo 2014</b>	Reducción de información.
<b>08 de marzo 2014</b>	Estudio de análisis de costos.
<b>15 de marzo 2014</b>	Asistir al edificio m3, a tomar fotografías para ilustrar el modulo didáctico.
<b>22 de marzo 2014</b>	Redacción del texto paralelo.
<b>05 de abril 2014</b>	Revisión del texto paralelo.
<b>26 de abril 2014</b>	Revisión del texto paralelo de Liderazgo.
<b>03 de mayo 2014</b>	Corrección del texto Paralelo de Liderazgo.
<b>10 de mayo 2014</b>	Entrega de Informe final
<b>17 de mayo 2014</b>	Revisión y entrega de Informe final para los primeros grupos
<b>24 de mayo 2014</b>	Validación del texto paralelo.
<b>31 de mayo 2014</b>	Aprobación del texto paralelo de Liderazgo por el asesor del EPS:



## 6.2.1 Datos personales del estudiantado

No.	CARNE	NOMBRE DEL ALUMNO	ZONA	FINAL	TOTAL
1	9017506	CARLOS AGUSTO MUXTAY PÉREZ	54	24	<b>78</b>
2	9210365	BRENDA SAMARA MARATA JUÁREZ	44	0	<b>44</b>
3	9311225	INGRID ROXANA CON GÓMEZ	64	22	<b>86</b>
4	9413620	TOMÁS DE JESÚS MEJIA DEL CID	65	24	<b>89</b>
5	199818031	CLAUDIA MARIBEL CHAVEZ	63	24	<b>87</b>
6	199818768	GLADYS ELIZABETH CHICOY MORALES	10	0	<b>10</b>
7	200218218	ASTRID LISET MORENO CHINCHILLA	60	22	<b>82</b>
8	200317729	RUT MICAELA COLINDRES DEL CID	63	24	<b>87</b>
9	200416744	VERONICA LETICIA ORETZANCIN DE LEÓN	65	24	<b>89</b>
10	200514661	ANA CRISTINA BROCON POOU	66	24	<b>90</b>
11	200516621	ARISELDA MARGARITA DUBÓN HIDALGO	60	22	<b>82</b>
12	200516792	DAISY MARLENE FRANCO ALVAREZ	61	24	<b>85</b>
13	200615562	ENMA ROCIO RODRÍGUEZ IBARRA	67	24	<b>91</b>
14	200710553	ADRIANA RAMOS CORDÓN	54	24	<b>78</b>
15	200811384	WENDY JOHANA BOROR PERÉZ	55	24	<b>79</b>
16	200811436	DORIS JANETH MILIAN HERNÁNDEZ	55	24	<b>79</b>
17	200814096	DORA MERNA MERCEDES DE LEÓN MORALES	57	26	<b>83</b>
18	200814291	ELUVIA FABIOLA PASCUAL ROJAS	54	24	<b>78</b>
19	200816600	KAREN VIVIANA CORADO GONZÁLEZ	66	22	<b>88</b>
20	200817632	MILDRED PAOLA DE LEÓN CHAVEZ	59	19	<b>78</b>
21	200820550	LURIA BEATRIZ CHAVARÍA ESTRADA	54	24	<b>78</b>
22	200911058	JOHANA ESMERALDA MARROQUIN	65	16	<b>81</b>
23	200911571	YADIRA SULEYCA GARCIA GIRÓN	66	23	<b>89</b>
24	200911580	AURA LETICIA TAY AJQUILL	66	23	<b>89</b>
25	200911847	LIZARDO RENÉ CABRERA MENDIZABAL	63	30	<b>93</b>
26	200918970	ZOILA EDELMIRA PÉREZ JIMENEZ	69	24	<b>93</b>
27	200919243	ELDA ARACELY GARCIA MORALES	51	30	<b>81</b>
28	200919333	MARÍA JOSÉ MUÑOZ PAIZ	50	24	<b>74</b>
29	200919597	ALMA ANGÉLICA XULÚ SINCAL	59	24	<b>83</b>
30	200923660	UBALDO DANIEL ALVÁREZ HERNANDEZ	44	0	<b>44</b>

31	200923851	JENNIFER MISHEL XAJAP PUNAY	43	16	59
32	201017461	SILVIA LORENA MARTINEZ ZULETA	23	9	32
33	201018002	MARTA ANGELICA ROMAN LEMUS	61	22	83
34	201018244	CARLOS ESCALAPIO VELASQUEZ POROJ	56	27	83
35	201018417	SERGIO IVÁN SOLIS GÓMEZ	64	24	88
36	201018430	MARLENI BEATRIZ HERNÁNDEZ	5	0	5
37	201018452	ONEIDA ILIANA DEL CID CHUR	34	24	58
38	201018757	IRIS EUNICE ZACARIAS CALDERÓN	41	22	63
39	201019350	CINDY MARÍA LUX CHINCHILLA	61	29	90
40	201019697	YANETH NOEMÍ GUTIERREZ ANTONIO	60	24	84
41	201019836	ZAYRA YANIRA MIJANGOS BETHANCOURT	66	30	96
42	201020057	MYNOR GIOVANNI CARDONA GIRON	64	18	82
43	201020082	MARÍA ALEJANDRA LEAL CARDONA	48	17	65
45	201021799	ASTRID VANESA PEREZ PEREZ	34	12	46
46	201022430	ANGEL JEORFAN MARROQUÍN BARILLAS	48	24	72
47	201024660	AURA DANIELA SÁNCHEZ DIEGUEZ	5	0	5
48	201024994	CANDELARIA BEATRIZ JIMÉNEZ CAMPOSECO	56	20	76
49	201116105	SHARON LISETTE RODRIGUEZ SAQUICHÉ	61	24	85
50	201116156	EMY DULCE CIELITO AQUINO BARILLAS	56	24	80
51	201116159	CRISTINA CRUZ GÓMEZ	55	19	74
52	201116164	CLAUDIA MARCILECA CORONADO PÉREZ	63	22	85
53	201116287	LIZBETH NINELT MONTOLLA MORALES	57	27	84
54	201116366	MARCIA ABIGAIL MARROQUIN SOTO	5	0	5
55	201116434	APOLONIA IXCOY SONTAY	56	29	85
56	201116582	LIDIA ELIZABETH IQUIC SUBUYUJ	65	24	89
57	201116766	GLENDA VERÓNICA SANTOS JUÁREZ	58	24	82
58	201117056	PATRICIA MILEYDI LIMA CHALES	58	24	82
59	201117057	MARTA LIDIA ABAJ ALVAREZ	64	22	86
60	201117108	SANDRA VANESSA VASQUEZ SÁNCHEZ	60	20	80
61	201117140	EMILY CAROLINA DE JESÚS CRUZ MAZARIEGOS	60	24	84
62	201117341	GLORIA ELIZABETH CASTILLO AUDÓN	65	30	95
63	201117350	EDITA DE JESÚS ARÉVALO GARCÍA	57	24	81
64	201117356	IRMA ARACELY HERNÁNDEZ VÁSQUEZ	54	24	78
65	201117711	EDILZA MARÍA GARCÍA MACARIO	57	28	85
66	201117713	WILVER ALEXANDER MIJANGOS CASTAÑEDA	56	20	76
67	201117716	RISELA JUDITH RUANO MORALES	62	30	92
68	201117717	HEIDY PATRICIA CARDNA ARRAZOLA	57	30	87
69	201117718	OBDULIO ROLANDO RUANO MORALES	64	24	88
70	201118368	ARACELY LORENA PÉREZ LÓPEZ	62	24	86
71	201118397	JENNY GEORGINA SAGUACH RABARIC	62	24	86
72	201118401	LUCIA MARÍA JOSÉ GONZÁLEZ AQUINO	61	24	85
73	201118520	CARLA ALEJANDRA COS FUENTES	66	24	90

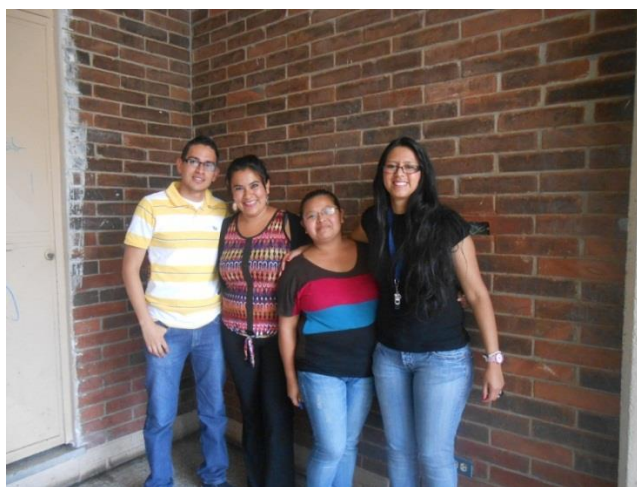
74	201118575	CAROLINA BEATRIZ GÓMEZ GONZÁLEZ	66	24	<b>90</b>
75	201118604	HEIDY AMABILIA ARENAS SOLARES	64	24	<b>88</b>
76	201118838	RUTH NOEMÍ QUINTEROS LÓPEZ	42	24	<b>66</b>
77	201118873	LESLY FIALILEY TEVALAN RUANO	45	28	<b>73</b>
78	201119060	MIRIAN JANETT DE LEÓN TACTIC	64	12	<b>76</b>
79	201119070	ALDY RAQUEL FUENTES REYNA	65	24	<b>89</b>
80	201123352	SÉFORA ABIGAIL GABRIEL FUENTES	59	20	<b>79</b>
81	201123381	VALSKA PAHOLA AJÚ COY	68	26	<b>94</b>
82	201123510	STEFANY ALEJANDRA SANCHEZ MORALES	62	24	<b>86</b>
83	201123675	SIMKHAT MIJANGOS ESCOBAR	58	26	<b>84</b>
84	201123759	JULISSA MARILÚ LÓPEZ GUTIERREZ	58	24	<b>82</b>

## 6.3 Evidencias y comprobantes

### 6.3.1 Fotografías



Compañeros sordos mudos que recibieron el curso de Liderazgo y la traductora que fue in gusto conocerla.



Socialización con el grupo de sordos-mudos del curso de liderazgo de la carrera Profesorado en Pedagogía y Promotor de DDHH y Cultura de paz del VI ciclo código E.120.1 de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala



68

Fue un gusto trabajar al lado el Licenciado Carlos Granados es un excelente maestro y ser humano, aprendí muchas cosas positivas en el transcurso del curso.



El Licenciado sociabiliza con los alumnos para tener una muy buena convivencia.



Muestra de cariño y admiración por los conocimientos aportados durante este semestre de la carrera Profesorado en Pedagogía y Promotor de DDHH y Cultura de paz del VI ciclo código E.120.1 de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Agradecimiento de los estudiantes y del licenciado Carlos Granados por el aporte del texto paralelo de Liderazgo para el beneficio de los mismos.



Al finalizar la socialización del texto paralelo del curso E.120.1, los estudiantes de la carrera Profesorado en DDHH y Cultura de Paz de la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, edificio M-3, entregaron sus comentarios, sugerencias y aportes, que fueron útiles en la redacción del mismo.



Revisión de los contenidos, con alumnos del VI ciclo del curso Liderazgo, de la carrera Profesorado en DDHH y Cultura de Paz, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala,, edificio M-3



**Todos los sábados pasábamos asistencia para tener control de los alumnos que asistían al curso de Liderazgo de la carrera de profesorado en DDHH y Cultura de Paz, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

### 6.3.2 Control de asistencia de la estudiante epesista



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA  
 LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

#### CONTROL DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN

CURSO: E 120.1 LIDERAZGO

LICENCIADO: CARLOS ALBERTO GRANADOS

NOMBRE DE LA EPESISTA: AÍDA BERTA GABRIELA CAJAS DE LEÓN

No. DE CARNÉ: 200911259

No.	FECHA	FIRMA	OBSERVACIONES
1	15-02-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
2	22-02-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
3	01-03-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
4	08-03-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
5	15-03-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
6	22-03-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
7	29-03-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
8	05 al 19-04-2014	<b>DESCANSO DE SEMANA SANTA</b>	
9	26-04-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
10	03-05-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
11	10-05-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
12	17-05-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
13	24-05-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	
14	31-05-2014	<i>[Handwritten Signature]</i>	

F: *[Handwritten Signature]*

Aída Berta Gabriela Cajas de León



## **CONCLUSIONES GENERALES**

1. Se contribuyó al mejoramiento de sistema educativo de la Facultad de Humanidades mediante la propuesta de la elaboración de un Texto Paralelo para el Profesorado en pedagogía y Promotor de los DDHH y Cultura de Paz, curso E120.1 de Liderazgo para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo una estrategia que genera que el alumno aprenda y que no únicamente tenga el punto de vista del autor sino del suyo, es muy importante porque es un factor que garantiza el aprendizaje.
2. Se elaboró un Texto Paralelo que facilite la labor docente para el curso E120.1 de Liderazgo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tomando en cuenta que las ejemplificaciones son muy necesarias para la comparación entre texto original y texto paralelo.
3. Se validó el Texto Paralelo por medio de un estudio de campo, para el curso E.120.1 de Liderazgo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
4. Se socializó el contenido del Texto Paralelo del Curso E.120.1 de Liderazgo para los docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades como un herramienta auxiliar para el desarrollo del programa. El texto Paralelo es fundamental para que el alumno pueda comentar y fundamentar sus ideas acerca de las cosas.

## **RECOMENDACIONES GENERALES**

1. A las autoridades de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, apoyar los diferentes proyectos que se realicen, para el mejoramiento y realce del proceso educativo en la formación de los nuevos profesionales, dentro de la Facultad de humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Se solicita a los docentes de la Facultad de Humanidades hacer uso del Texto Paralelo, como apoyo en el desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, tomando en cuenta que son necesarias las ejemplificaciones, para la comparación y fundamentación de ideas para el texto Paralelo.
3. Al Director del Departamento de Pedagogía, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, divulgar el proyecto a docentes y estudiantes del curso E.120.1 Liderazgo, tanto en la sede central, como en las diferentes regiones departamentales, en sus diferentes jornadas y contribuir así a la mejora educativa, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. José Bidel Méndez Pérez. (2014) Proyectos elementos propedéuticos edición 11
2. KOONTZ y O'Donnell. (1988). Administración Moderna. Folleto. Facultad de Ciencias Económicas - USAC.
3. MUNCH GALINDO (1990). Fundamentos de la Administración. Editorial Trillas, México.
4. SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. (1999). Introducción a los Derechos Humanos. Editorial Universitaria, USAC. Guatemala.
5. WENNIER, Raymond. (1987). Liderazgo una Nueva Conceptuación. Folleto. 6va. Terrda, C. A. 1ª. Edición.

## **EGRAFÍA**

1. [http://es.wikipedia.org/wiki/Medio\\_de\\_comunicacion %C3%B3nlider](http://es.wikipedia.org/wiki/Medio_de_comunicacion_%C3%B3nlider)
2. [http://es.wikipedia.org/wiki/Lider%C3%ADa de la religi%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Lider%C3%ADa_de_la_religi%C3%B3n)
3. [http://www.domuni.eu/es/formacion/cursosderechos de líder](http://www.domuni.eu/es/formacion/cursosderechos_de_lider)
4. [http://es.scribd.com/doc/157313756/Manual-de-actividades-y-Dinamica-de-Grupos para motivación.](http://es.scribd.com/doc/157313756/Manual-de-actividades-y-Dinamica-de-Grupos_para_motivaci3n)
5. [http://www.soc.unicen.edu.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4](http://www.soc.unicen.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=4)
6. [http://blagora.net/2014/01/08/el-porque-de-la-tipos de liderazgo /](http://blagora.net/2014/01/08/el-porque-de-la-tipos-de-liderazgo/)
7. [http://forum-liderazgo una nueva concepción blogspot.com/2014/09/entrevista-patricia-ramirez-expresiones.html](http://forum-liderazgo_una_nueva_concepci3n_blogspot.com/2014/09/entrevista-patricia-ramirez-expresiones.html)
8. [http://www.liderazgo -estrategica.com/cuentos-para-pensar/](http://www.liderazgo-estrategica.com/cuentos-para-pensar/)
9. [http://www.soc.unicen.edu.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=](http://www.soc.unicen.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=)
10. [www.biografiasyvidas.com](http://www.biografiasyvidas.com)

# APÉNDICE

## CAPÍTULO I

### DIAGNÓSTICO

#### PLAN DE LA ETAPA DE DIAGNÓSTICO

##### 1. IDENTIFICACIÓN

**1.1 Institución Patrocinada:** Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades.

**1.2 Dirección de la Institución:** Ciudad universitaria zona 12 ciudad de Guatemala, edificio S4.

**1.3 Nombre del Epesista:** Aída Berta Gabriela Cajas de León

**1.4 Carné:** 200911259

**1.5 Período de Ejecución:** Del 01 al 14 de agosto 2014.

##### 1. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del Diagnóstico Institucional permitirá identificar y recabar información sobre las carencias que presenta la Facultad de Humanidades, a través de esta etapa se detectaran los problemas y se buscará las soluciones que más se adecuen.

##### 2. OBJETIVOS

**3.1** Objetivo General

**3.2** Recabar información sobre la situación real de la Facultad de Humanidades en cuanto a la implementación de los recursos didácticos.

##### **3.3** Objetivos Específicos

**3.3.1** Aplicar técnicas de observación dentro de la institución.

**3.3.2** Elaborar instrumentos de investigación para obtener información por medio de la entrevista.

**3.3.3** Detectar lista de carencias de la institución.

**3.3.4** Detectar problemas en base a las carencias de la institución.

- 3.3.5 Priorizar un problema en la institución.
- 3.3.6 Elaborar el cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad aplicada a las opciones de solución del problema priorizado.
- 3.3.7 Seleccionar un proyecto.

#### **4. TÉCNICAS:**

- 4.1 Observación
- 4.2 Encuestas
- 4.3 Análisis documental
- 4.4 Técnicas de investigación bibliográfica
- 4.5 Metodología investigación acción.

#### **5. ACTIVIDADES:**

- 5.1 Situar el lugar para realizar la práctica de Investigación.
- 5.2 Acceso de Solicitud para realizar la asistencia docente.
- 5.3 Reconocer la institución.
- 5.4 Diseñar instrumentos de observación diagnóstica.

##### **Técnica de Observación:**

Áreas de trabajo de la institución.  
Estructura física de la institución.  
Funcionamiento de los Servicios básicos de la Institución.  
Relaciones del personal administrativo y docente de la institución.  
Relaciones del personal docente y estudiantil de la Facultad de Humanidades.

- 5.5 Elaboración del cronograma de actividades.
- 5.6 Consultar los libros o documentos.
- 5.7 Preparar fichas bibliográficas y de trabajo.
- 5.8 Consultar la página de internet de la Facultad de Humanidades
- 5.9 Visita a la biblioteca de la Facultad de Humanidades.
- 5.10 Entrevista al personal administrativo, docentes y estudiantes de la Facultad de Humanidades.
- 5.11 Analizar la información obtenida.
- 5.12 Elaborar una lista de todas las carencias encontradas en la institución.
- 5.13 Agrupar las carencias por naturaleza, por áreas, afinidad o similitud.
- 5.14 Priorizar primer lugar las carencias.
- 5.15 Elaborar cuadros de análisis de problemas.
- 5.16 Otorgarle un nombre del problema a cada grupo de necesidades.
- 5.17 Plantear soluciones a cada problema.
- 5.18 Recopilación de Información.

- 5.19 Análisis de la Información.
- 5.20 Revisiones con asesor.
- 5.21 Realizar informe acerca del diagnóstico institucional.

## **6. RECURSOS:**

### **6.1 TÉCNICO**

- 6.1.1 Epesista: Aída Berta Gabriela Cajas de León
- 6.1.2 Asesor: Lic. José Bidel Méndez Pérez

### **6.2 HUMANOS:**

- 6.2.1 Personal docente y administrativo de la Facultad de Humanidades.

### **6.3 MATERIALES:**

- 6.3.1 Hojas de papel
- 6.3.2 Lapiceros
- 6.3.3 Monografías
- 6.3.4 Libros
- 6.3.5 Material de oficina y de reproducción.

#### **6.3.6 Tecnológicos**

- 6.3.6.1 Cámara Digital
- 6.3.6.2 Computadora
- 6.3.6.3 Impresora
- 6.3.6.4 Usb
- 6.3.6.5 computadora

#### **6.3.7 Físicos**

- 6.3.7.1 Edificio S4 de la Facultad de Humanidades.

## **7. EVIDENCIAS DE LOGROS**

- 7.1 Aprobación de solicitud por parte del departamento de extensión de la Facultad de Humanidades
- 7.2 Obtener la información cualitativa y cuantitativa de la Facultad de Humanidades
- 7.3 Uso de la guía correctamente.

## 8. EVALUACIÓN

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	¿Se utilizaron técnicas específicas para la elaboración del diagnóstico?	X	
2.	¿Se utilizaron los instrumentos adecuados para la elaboración del diagnóstico?	X	
3.	¿Se detectaron las carencias, los problemas y la solución en la institución?	X	
4.	¿Se detectaron los problemas en base a las carencias de la institución?	X	
5.	¿Se efectuó el análisis de problemas?	X	
6.	¿Se priorizó el problema de la institución?	X	
7.	¿Se seleccionó un proyecto?	X	

---

PEM Aída Berta Gabriela Cajas de León

Carné: 20091159

Epesista

---

Lic. José Bidel Méndez Pérez

Catedrático Asesor

EPS USAC



**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR CURRICULUM**

Encuesta al personal docente del departamento de pedagogía Sede central

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas anote una X o escriba donde considere correcta la respuesta.

1. ¿Qué apoyo recibe del departamento de pedagogía?

---

---

2. ¿Qué cursos imparte?

---

---

3. ¿Estos cursos ha impartido siempre?

---

---

4. ¿El departamento de pedagogía le otorga alguna guía para impartir el curso?

---

---

5. La población estudiantil que atiende, ¿considera usted que es?

Poca ( )

Aceptable ( )

Demasiado ( )

6. ¿Cuántos alumnos considera debería ser el óptimo para recibir el curso en el salón de clases?

---

---

7. ¿Imparte cursos en el S4 o se traslada a otro edificio?

---

---

8. ¿Cuál es su especialización?

---

---

9. ¿Trabaja en su especialidad?

---

---

10. ¿Cree que es necesario un texto paralelo para su curso?

---

---

11. ¿Considera que es importante que se elaboren guías de estudio para impartir los cursos?

---

---

12. ¿Tiene alguna sugerencia?

---

---

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR CURRICULUM**

Encuesta para estudiantes de la Facultad de Humanidades Sede central

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas anote una X o escriba donde considere correcta la respuesta.**

1. ¿Cree usted que la Facultad posee material didáctico suficiente para los cursos y carreras que imparte?

---

2. ¿Cuándo acude a la biblioteca de la Facultad encuentra lo que necesita?

---

3. ¿Ha encontrado información suficiente de la Facultad en los distintos medios por los que ha buscado?

---

4. ¿Considera que la Facultad tiene todos los servicios básicos y necesarios para personas con capacidades diferentes?

---

5. Si su respuesta a la pregunta anterior fue “no” ¿podría mencionar que hace falta o que mejoras deberían hacerse en la Facultad para atender mejor a las personas con capacidades diferentes?

---

---

---

---

6. ¿Qué semestre está cursando y en qué carrera?

---

7. ¿Cree que es necesario un texto paralelo para un curso de su carrera?

---

---

8. ¿Considera que es importante que se elaboren guías de estudio para impartir los cursos?

---

---

9. ¿Considera que la Facultad debiera implementar las aulas virtuales presenciales?

---

10. ¿Cree usted que los cursos que se imparten en la facultad están actualizados?

---

11. ¿El servicio de cafetería satisface sus necesidades?

---

12. ¿Qué mejoras podrían implementarse en la Facultad de Humanidades?

---

---

---

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR ADMINISTRATIVO**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y escriba una X donde considere correcta la respuesta.**

1. ¿Cuáles son los instrumentos administrativos que posee la Facultad de Humanidades para realizar sus funciones?

Manual \_\_\_\_\_

Guía \_\_\_\_\_

Reglamento \_\_\_\_\_

2. ¿Cada cuánto tiempo realiza reuniones la Institución con el personal administrativo para la implementación de actividades?

Tres meses \_\_\_\_\_

Seis meses \_\_\_\_\_

Anualmente \_\_\_\_\_

3. ¿Cómo se anota la asistencia del personal al ingresar a la Institución?

Libro \_\_\_\_\_

Tarjeta \_\_\_\_\_

Reloj digital \_\_\_\_\_

4. ¿Qué control aplica la institución a los trabajadores?

Auditorias Esporádicas \_\_\_\_\_

Auditorias Mensuales \_\_\_\_\_

Normativas \_\_\_\_\_

5. ¿Las evaluaciones que se realizan al personal son?

Matices específicos \_\_\_\_\_

De desempeño \_\_\_\_\_

Selección de Personal \_\_\_\_\_

6. ¿Cada cuánto tiempo reciben capacitaciones por parte de la institución?

Tres meses \_\_\_\_\_

Seis meses \_\_\_\_\_

Anual \_\_\_\_\_

7. ¿Qué tipo de material Pedagógico utiliza la institución para la implementación de las actividades?

Manual \_\_\_\_\_

Instructivo \_\_\_\_\_

Guía \_\_\_\_\_

Revista \_\_\_\_\_

8. ¿Con qué frecuencia le brinda seguimiento la institución a los proyectos realizados?

Mensual \_\_\_\_\_

Tres meses \_\_\_\_\_

Seis meses \_\_\_\_\_

Cuando lo solicitan \_\_\_\_\_

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

Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Tesorería. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR FINANCIERO**

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y desarrolle de acuerdo a su conocimiento.

1. ¿Cuenta la institución con el presupuesto suficiente para cubrir los gastos de los proyectos realizados?

---

---

---

2. ¿La Facultad recibe aportes privados o de otras instituciones ajenas al Estado?

---

---

---

3. ¿Qué tipo de renglón presupuestario proporciona la institución al trabajador?

---

---

---

4. ¿Considera que la institución tiene los fondos suficientes para su sostenibilidad?

---

5. ¿Se auditan los ingresos y egresos mensuales?

---

---

---

6. ¿Cómo se hace el presupuesto anual de la institución?

---

---

---

7. ¿Cree usted que se debería de incrementar el presupuesto constitucional otorgado a la Institución?

---

---

---

8. ¿Describa brevemente el proceso para autorizar y realizar una compra?

---

---

---

9. ¿Cuenta la institución con los servicios básicos para su desarrollo eficiente?

---

---

---

10. ¿Con que frecuencia realiza auditorias la Institución?

---

---

---



La encuesta tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Recursos Humanos. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

**SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO Y SOCIAL**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y conteste de acuerdo a su conocimiento.**

1. ¿Cuáles son los principios filosóficos de la Institución?

---

---

---

2. ¿Cómo emplea los pasos de la administración dentro del puesto asignado?

---

---

---

3. ¿Cuáles son las metas en que se basa las estrategias de la Institución?

---

---

---

4. ¿Cuál es la Visión de la Institución?

---

---

---

5. ¿Cuál es la Misión de la Institución?

---

---

---

6. ¿La Visión y Misión de la Facultad de Humanidades reflejan estrategias para satisfacer las necesidades de la Institución?

---

---

---

7. ¿Los principios filosóficos de la Institución incluye la proyección social?

---

---

---

8. ¿Las estrategias que utiliza la Institución son efectivas en la comunidad?

---

---

---

9. ¿Cuál es la proyección social de la Institución hacia los estudiantes?

---

---

---

10. ¿Cuáles son los objetivos con que cuenta la Institución?

---

---

---

---

---

---

---

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

La encuesta tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Recursos Humanos. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR INSTITUCIÓN**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y escriba una X donde considere correcta la respuesta.**

1. ¿Cuenta la Institución con condiciones adecuadas para trabajar?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿La Institución cuenta con servicios de fotocopiadoras?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿posee servicios de Internet?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. ¿Existe dentro de la institución cámaras con videos de circuito cerrado?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Cuenta la Institución con Alarmas internas y externas?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Se tiene en la Institución servicios de primeros auxilios?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Cuenta la Institución con un salón específico para realizar reuniones con el personal?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Cuenta la Institución con equipo de computación para su personal?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

9. ¿Los servicios sanitarios de la Institución son suficientes?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. ¿Cuenta la Institución con suficientes vías de acceso?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

La encuesta tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Recursos Humanos Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR COMUNIDAD**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y conteste de acuerdo a su conocimiento.**

1. ¿Cuál es la clasificación de la basura que se lleva a cabo en la Facultad de Humanidades?

---

---

---

2. ¿Qué tipo de guía existe en la institución sobre el buen uso y cuidado de los recursos naturales?

---

---

---

3. ¿Qué tipo de concientizaciones y campañas de limpieza se llevan a cabo en la institución?

---

---

---

4. ¿Cree usted que los estudiantes tienen conocimiento de hechos históricos de la Facultad de Humanidades?

---

---

---

5. ¿En la institución se cuenta con áreas recreativas?

---

---

---

6. ¿Existe dentro de la institución alguna producción y distribución de material didáctico para docentes y estudiantes?

---

---

---

7. ¿Cuenta la institución con suficiente servicio de agua potable para sufragar las necesidades cotidianas?

---

---

---

8. ¿Existe un lugar específico en la institución en donde se depositen los desechos orgánicos, sólidos e inorgánicos?

---

---

---

9. ¿El lugar donde se encuentra la Facultad es fácil de localizar?

---

---

---

10. ¿Se tiene algún programa para conservar las áreas verdes dentro y fuera de la institución?

---

---

---

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Pedagogía**  
**Sede Central. Plan sábado**  
**Ejercicio Profesional Supervisado**  
**Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León**

**Carné 200911259**

Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Recursos Humanos. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR RECURSOS HUMANOS**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y desarrolle de acuerdo a su conocimiento.**

1. ¿Cuál es la cantidad de usuarios que atiende la institución?

---

---

---

2. ¿El personal administrativo cubre la demanda de la Institución?

---

---

---

3. ¿Cuál es la situación socioeconómica de los usuarios de la Institución?

---

---

---

4. ¿Cuenta el personal de la Institución con un control de asistencia?

---

---

---

5. ¿Cuenta la Institución con la cantidad adecuada de personal de servicio?

---

---

---

6. ¿Cree usted que la cantidad del personal laboral en el ámbito profesional es suficiente?

---

---

---

7. ¿Tiene conocimiento de la antigüedad laboral con la que cuenta el personal de la Institución?

---

---

---

8. ¿Cuántos años tiene de estar funcionando la Municipalidad de El Tejar?

---

---

---

9. ¿Cuál es la cantidad de personal laboral con que cuenta la Institución?

---

---

---

10. ¿Existe un control de las personas que ingresan y egresan a la Institución?

---

---

---



Con el objetivo de realizar el diseño, evaluación y ejecución del producto del proyecto, la entrevista tiene como finalidad obtener información preliminar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dirigida al Jefe inmediato de la Dirección de Recursos Humanos. Para la implementación del diagnóstico como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

### **SECTOR RELACIONES**

**INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y desarrolle de acuerdo a su conocimiento.**

1. ¿Considera que la atención prestada a los usuarios es satisfactoria?

Sí\_\_\_ No\_\_\_ ¿por qué?

---

---

---

2. ¿La Facultad de Humanidades promueve actividades culturales con la población estudiantil en la Sede Central?

---

---

---

3. ¿En qué forma los juegos departamentales contribuyen al intercambio cultural entre los estudiantes?

---

---

---

4. ¿A quién están dirigidos los seminarios que se realizan en la institución?

---

5. ¿Con qué instituciones se relaciona estrechamente la Facultad de Humanidades?

---

---

---

6. ¿Las fiestas organizadas por la Facultad de Humanidades son acorde para todos los estudiantes de la institución?

---

---

---

7. ¿Ha participado en una actividad social de la Facultad de Humanidades con otras instituciones?

Sí\_\_\_ No\_\_\_ mencione una

---

---

---

8. ¿Considera usted que el personal administrativo tiene buena relación con el personal docente?

---

---

---

9. ¿Qué tipo de exposiciones se sociabilizan en la institución?

---

---

---

10. ¿Qué tipo de proyección social se tiene para el presente año?

**Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía  
Sede Central. Plan sábado  
Ejercicio Profesional Supervisado  
Estudiante Aída Berta Gabriela Cajas de León Carné 200911259**

FICHA DE RESUMEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Proceso de Evaluación

### Evaluación del diagnóstico

#### LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DEL PROYECTO

Nombre del Proyecto: Texto paralelo de Liderazgo, de la carrera: Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, código E.120.1, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Marque con una X el porcentaje alcanzado en cada uno de los indicadores.

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	¿Se aplicaron técnicas específicas para la elaboración del diagnóstico?	X	
2.	¿Se aplicaron los instrumentos adecuados para la elaboración del diagnóstico?	X	
3.	¿Se detectaron las carencias en la institución patrocinante como patrocinada?	X	
4.	¿Se detectaron los problemas en base a las carencias de la institución patrocinante como patrocinada?	X	
5.	¿Se priorizó el problema de la institución patrocinada?	X	
6.	Se efectuó el análisis de viabilidad y factibilidad aplicada a las opciones de solución del problema priorizado?	X	
7.	¿Se seleccionó un proyecto?	X	

## Evaluación del perfil

### LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO

Nombre del Proyecto: Texto paralelo de Liderazgo, de la carrera: Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, código E.120.1, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Marque con una X el porcentaje alcanzado en cada uno de los indicadores.

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	¿El Perfil del proyecto se redactó en relación al problema priorizado?	X	
2.	¿Los objetivos están relacionados con la solución del problema?	X	
3.	¿Se especifica con claridad la institución beneficiada con el proyecto?	X	
4.	¿Se tiene claridad sobre el tipo de proyecto que se ejecutará?	X	
5.	¿Se muestran con claridad los objetivos propuestos en el perfil del proyecto?	X	
6.	¿Se reflejó la justificación a la problemática y el nombre del proyecto?	X	
7.	¿Se obtuvo apoyo en el financiamiento del proyecto?	X	
8.	¿Se organizaron cronológicamente las actividades en el cronograma?	X	
9.	¿Se obtuvieron todos los recursos necesarios para la ejecución del proyecto?	X	
10.	¿El perfil llena los requisitos necesarios para ejecutar el proyecto?	X	

## Evaluación de ejecución

### LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Nombre del Proyecto: Texto paralelo de Liderazgo, de la carrera: Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, código E.120.1, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Marque con una X el porcentaje alcanzado en cada uno de los indicadores.

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	¿Se logró la elaboración del producto deseado como propuesta de solución?	X	
2.	¿Se ejecutaron las actividades propuestas en el cronograma del perfil?	X	
3.	¿Se consideró el tiempo estipulado para la planificación de las actividades?	X	
4.	¿Se lograron las metas y objetivos propuestos en el plan del proyecto?	X	
5.	¿Las socializaciones se implementaron de acuerdo a lo planificado?	X	
6.	¿Las actividades realizadas obtuvieron resultados positivos?	X	
7.	¿Se contó con el presupuesto deseado para la ejecución del producto?	X	
8.	¿El producto cumple con las necesidades requeridas por la comunidad estudiantil del curso E.120.1?	X	
9.	¿Se contribuyó con la entrega de 2 ejemplares del proyecto?	X	

## Evaluación Final

### LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

Nombre del Proyecto: Texto paralelo de Liderazgo, de la carrera: Profesorado en Pedagogía y Promotor en DDHH y Cultura de Paz, del VII ciclo, código E.120.1, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Marque con una X el porcentaje alcanzado en cada uno de los indicadores.

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	¿La creación del texto paralelo será de gran beneficio para la comunidad?	X	
2.	¿Se lograron los objetivos propuestos en cuanto a la elaboración del proyecto?	X	
3.	¿Se ejecutaron las actividades propuestas en el cronograma del proyecto?	X	
4.	¿Se consideró el tiempo estipulado para la planificación de las actividades?	X	
5.	¿La realización del texto paralelo se aplica a docentes y estudiantes?	X	
6.	¿Estaría dispuesto a apoyar otros proyectos sobre textos paralelos?	X	
7.	¿Considera importante que se sigan desarrollando proyectos educativos sobre textos paralelos?	X	
8.	¿Considera conveniente que solo las autoridades y personal docente de FAHUSAC tomen iniciativas para disminuir los problemas de desactualización de cursos?		X
9.	¿El proyecto abarca ampliamente los temas para el curso E.120.1?	X	

**ANEXOS**





**USAC**  
TRICENTENARIA

*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*

Guatemala 22 de Abril 2016

Señores  
**COMITÉ REVISOR DE EPS**  
Facultad de Humanidades  
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo EPS (X) presentado por la estudiante:

**AÍDA BERTA GABRIELA CAJAS DE LEÓN**  
**200911259**

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Título del trabajo: "TEXTO PARALELO DEL CURSO E120.1 LIDERAZGO, CARRERA DE PROFESORADO EN PEDAGOGÍA Y PROMOTOR DE DERECHOS HUMANOS Y CULTURA DE PAZ, FACULTAD DE HUMANIDADES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

Asesor M.A. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ  
Revisor 1 MSC. OLGA MARÍA MOSCOSO PORTILLO  
Revisor 2 M.A. EDWING ROBERTO GARCÍA GARCÍA

**Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis**  
**Decano**

**Licda. Mayra Damaris Solares Salazar**  
**Directora Departamento Extensión**



C.C expediente  
Archivo.

Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 24188602 24188610-20  
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320





Guatemala, 22 de febrero de 2014

Apreciable catedrático:

Reciba un cordial saludo del Programa de Asistencia a Docentes, con los mejores deseos porque sus labores se estén realizando con excelencia.

Con la finalidad de apoyarles en las actividades que se generan en la docencia universitaria y para un mejor logro de objetivos y desarrollo de competencias en estudiantes, se implementa el Programa de Asistencia a Docentes con el apoyo de epesistas, por lo que presento a:

Aída Berta Gabriela Cajas de León

EPESISTA que se identifica con carné 200911259 quien estará apoyándole en los cursos que usted imparte durante el día sábado.

Agradeciendo su apoyo a este Programa, atentamente,

  
Licda. Brenda Asunción Marroquin Miranda  
Responsable





**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

*Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Facultad de Humanidades*


Guatemala, 14 de Enero de 2014

Licenciado (a)  
**JOSE BIDEL MENDEZ PEREZ**  
Asesor (a) de Tesis o EPS  
Facultad de Humanidades

Atentamente se le informa que ha sido nombrado(a) como ASESOR(A) que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de ( ) tesis o EPS (X) que ejecutará el (la) estudiante

**AIDA BERTA GABRIELA CAJAS DE LEON**  
200911259

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa.

  
Lic. Guillermo Arnaldo Gayán Monterroso  
Departamento Extensión

  
Bo. Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis  
Decano

C.C expediente  
Archivo.

*Educación Superior, Inclusiva y Proyectiva*  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 24189602 24189610-20  
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades