UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE CHEPO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

CURSO. PRÁCTICA PEDAGÓGICA PROFESIONAL

MDS 713

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

TALLERES DE REFORZAMIENTO PARA UN LÍDER DE CAMBIO BASADOS EN LA COMPETITIVIDAD APLICADO A UN GRUPO DE ESTUDIANTES DE V AÑO DIVERSIFICADA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

ELABORADO POR:

TOMÁS MADRID R.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

PANAMÁ, 2010

ST

2 JUN 2021

Obsequio del Autor

AGRADECIMIENTO

Gracias, ¡oh Dios! Padre Todopoderoso por la oportunidad que me has brindado de ser un magíster comprometido con la educación

Agradezco a mis familiares, compañeros, profesores de maestría y amigos por el apoyo recibido aún en momentos difíciles; agradezco también al Doctor Eduardo Barsallo por todos los conocimientos y asesorías en este proyecto de intervención "Talleres de reforzamiento para un líder de cambio", asimismo a la magíster Vielka Jones y estudiantes de diversificada de la Extensión Docente de Chepo, por la colaboración en el desarrollo de la práctica pedagógica profesional.

DEDICATORIA

Es maravilloso que Dios sea aquí la figura central que ha permitido en mí el desarrollo de este proyecto, a mis profesores de maestría, compañeros, familiares y amigos. En especial dedico con todo mi corazón a mi esposa Rosa Inés González quién ha sido mi inspiración y apoyo para la culminación de este proyecto

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Este trabajo constituye un análisis completo acerca de un proyecto de intervención con talleres de reforzamiento para líderes de cambios, basados en competencias, aplicado a un grupo de estudiantes de quinto año de formación Diversificada para docentes de la universidad de Panamá Extensión Chepo

Tiene como objetivo primordial contribuir al mejoramiento de la calidad de educación haciendo énfasis en el liderazgo pedagógico y el dominio de competencia para una gestión eficiente a fin de maximizar el logro educativo en el área

Uno de los análisis de este proyecto se dirige al conocimiento y funcionamiento de los proyectos educativos, como el P E.C y el F O D A que son técnicas sencillas que nos permite analizar la organización y estructura del sistema educativo con el propósito de obtener soluciones a situaciones adversas.

El estudio de este proyecto está dividido en tres fases: Fase I, es el diagnóstico de la situación.

En la fase II, se desarrolla el marco metodológico del proyecto de intervención.

Fase III, encontramos la ejecución del proyecto.

Con la elaboración de este proyecto se espera fortalecer los conocimientos basados en el liderazgo y competitividad de aquellos que en un determinado momento lleguen a formar parte del sistema educativo en nuestro país

Índice General

Índice Página

Agradecimiento----------II

Dedicatoria----------IV

Introducción----------vi

FASE I – DIAGNÓSTICO

1- Diagnóstico de la situación----------7
1 1 Área de estudio----------8
1.2 Población encuestada----------8
1.3. Muestra----------8
1 4. Instrumento de recolección de datos----------9
1 5 Encuesta----------9
1 6 Encuesta de estudiantes y gráficas----------10
1.7 Resultados de la encuesta----------13
1.8 Análisis de los resultados de las encuestas----------15

FASE II – Marco metodológico del proyecto de intervención

2- Proyecto "Talleres de reforzamiento para un líder de cambio basados en competencias"

2 1 Antecedentes----------31
2.2 Justificación del proyecto----------32
2 3. Descripción del problema----------32
2 4 Descripción del proyecto----------32

3 4 Módulo N°.4 ----------93

3 4 1 Planeación curricular----------93
3 4 2. Contenido----------95
3 4.3 Power point----------103
3 4 4 Fotos----------106

Conclusiones----------107
Recomendaciones----------108
Bibliografía----------109
Anexos----------110

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°1

Distribución de estudiantes encuestados por sexo ----------16

CUADRO N°2

Distribución de estudiantes por edad y sexo ----------17

CUADRO N°3

Distribución de estudiantes por sexo según la carrera que estudian----------18

CUADRO N°4

Distribución de estudiantes que tienen claro sus competencias como un líder de cambio---------19

CUADRO N°5

Distribución de estudiantes que tienen conocimiento sobre el P.E.C. ----------20

CUADRO N°6

Distribución de estudiantes que consideran que el curso de diversificada

llenan las expectativas----------21

CUADRO N°7

Opinión de los estudiantes en relación a la profesión de educar ----------22

CUADRO N°8

Conocimiento de los estudiantes acerca de la responsabilidad de los lideres de cambio -23

CUADRO N°9

Opinión de los estudiantes sobre la importancia de reforzar responsabilidades ----------24

CUADRO N°10

Participación de los estudiantes de diversificada en equipos de trabajo ----------25

CUADRO N°11

Conocimiento de los estudiantes en la elaboración de proyectos----------26

CUADRO N°12

Conocimiento de los estudiantes acerca del FODA ----------27

CUADRO N°13

Participación de los estudiantes en la elaboración de proyectos de presupuestos ----------28

CUADRO N°14

Conocimiento generales sobre la integración de la comunidad Educativa----------29

FASE- I

DIAGNÓSTICO

1. Diagnóstico de la situación

1.1. Área de estudio

Para determinar la necesidad del proyecto titulado, "TALLERES DE REFORZAMIENTO PARA UN LÍDER DE CAMBIO BASADOS EN LA COMPETITIVIDAD A UN GRUPO DE ESTUDIANTES DE V AÑO DIVERSIFICADA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO," realizamos un diagnóstico, en el cual aplicamos un instrumento /encuesta que contenía 14 preguntas cerradas para determinar las necesidades que presentaban los estudiantes

1.2. Población encuestada

Debido a la baja matrícula en este centro de estudios a nivel superior, se desarrolló, el proyecto titulado, "TALLERES DE REFORZAMIENTO PARA UN LÍDER DE CAMBIO BASADOS EN COMPETENCIAS," con un total de 10 estudiantes de v año de diversificada.

1.3. Muestra

Se contó con una muestra de diez estudiantes de diversificada de la Extensión Docente de Chepo.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

ENCUESTA / DIAGNÓSTICO

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

Apreciados (as) Docentes

Silicito a Usted de manera respetuosa, llenar esta encuesta / diagnóstico que nos brindará la oportunidad de conocer las diferentes competencias que usted tiene como líder de cambio

(Marcar con una x las diferentes preguntas según su perspectiva)

1- Sexo

☐ Masculino ☐ Femenino

2- Edad

☐ Entre 18-21 años ☐ Entre 22-25 años

☐ Entre 26-29 años ☐ 30 o más

4-Tiene claro cuáles son sus competencias como líder de cambio?

☐ Si ☐ No

5-¿Conoc ted que es un proyecto Educativo de centro (P E C)

☐ Si ☐ No

6-Considera que el curso de Diversificada llena las expectativas que tiene dentro del perfil de formación.

☐ Si ☐ No

7-Considera que la profesión de Educar requiere de líderes con competencias de cambio

☐ Si ☐ No

8-Conoces todas las responsabilidades que requiere un docente líder, para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje?

☐ Si ☐ No

9-¿Te gustaría conocer o reforzar las diferentes responsabilidades que tiene el docente en el aula de clases?

☐ Si ☐ no

Si tu respuesta es positiva indica de 1 al 7 (por orden de prioridad)

☐ Organización Escolar

☐ Ausencias y Tardanzas

☐ Planificación

☐ Eval ón

☐ Documentación Administrativa

☐ Confección del PEC

☐ Fondo de calidad de la Educación (F.E C E)

10-¿Has participado en equipos de trabajo?

☐ Si ☐ No

11-¿Has participado en la elaboración de algún proyecto?

☐ Si ☐ No

12-De acuerdo a su opinión, sabes qué es un F O D A

☐ Si ☐ No

13-¿Has participado en la elaboración de un anteproyecto de presupuesto?

☐ Sí ☐ No

14-¿Conoces cómo se integra la Comunidad Educativa?

☐ Sí ☐ No

Gracias por ser un líder de Cambios.

RESULTADOS GLOBAL DE LA ENCUESTA:

La encuesta se aplicó, a un grupo de 10 estudiantes del V año de diversificada Una vez recogido el instrumento procedimos a la tabulación y análisis de las mismas, cuyos resultados les presentamos a continuación

1- Sexo

Masculino	Femenino
3	7

2- Edad

Entre 18 - 21	Entre 22 - 25
0	2
Entre 26 – 29	Entre 30 o más
2	6

3- Carrera que estudia. Diversificada

4- ¿Tiene claro cuáles son sus competencias como líder de cambio?

Sí 9 No 1

5- ¿Conoce usted qué es un proyecto educativo de centro?

Sí 9 No 1

6- ¿Considera usted que el curso de diversificada llena las expectativas?

Sí 9 No 1

7-¿Considera que la profesión de Educar requiere de líderes con

competencias de cambio ?

Sí 9 No

8- ¿Saben cuáles son sus responsabilidades?

Sí 70% No 30%

9- ¿Le gustaría conocer o reforzar nuevos conocimientos?

Sí 90% No 10%

10-¿ Han participado en equipos de trabajos?

Sí 90% No 10%

11-¿ Han participado en la elaboración de proyectos?

Sí 7 No 3

12- ¿Tienen conocimientos acerca del F O D.A?

Sí 9 No 1

13- Participación de los estudiantes en proyectos de presupuesto

Sí 4 No 6

14- ¿Conocen cómo se integra la comunidad educativa?

Sí 7 No 3

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICA DA A LOS ESTUDIANTES:

Procedemos a presentar los cuadros y gráficas que contienen los resultados más relevantes, producto del análisis de la encuesta aplicada a los 10 estudiantes del v año Diversificada de la Extensión Universitaria de Chepo

CUADRO NO 1

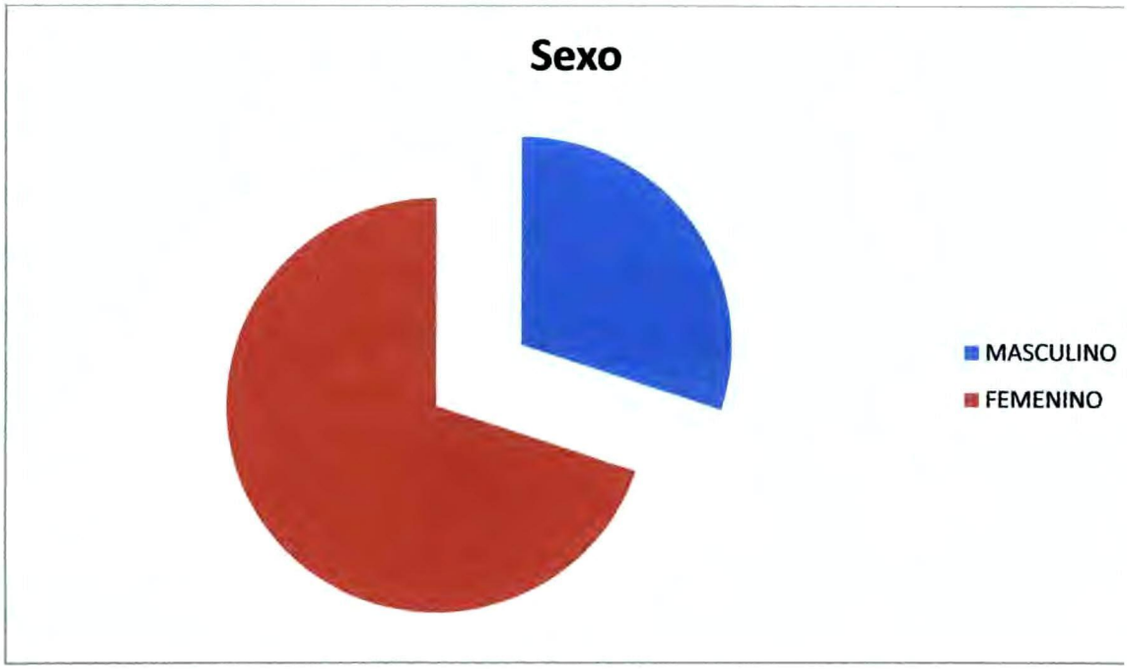
DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS POR SEXO.

Total		Sexo			
No	%	Masculino		Femenino	
		No	%	No	%
10	100	3	30	7	70

Fuente: ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES DE DIVERSIFICADA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO.

GRAFICA NO 1

SEXO DE LOS ESTUDIANTES DEL 5 AÑO DIVERSIFICADA DE LA EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO.



Al observar los datos en la gráfica de pastel se puede observar el color rojo (70%) que representa al sexo femenino y el color azul (30%) que representa al sexo masculino.

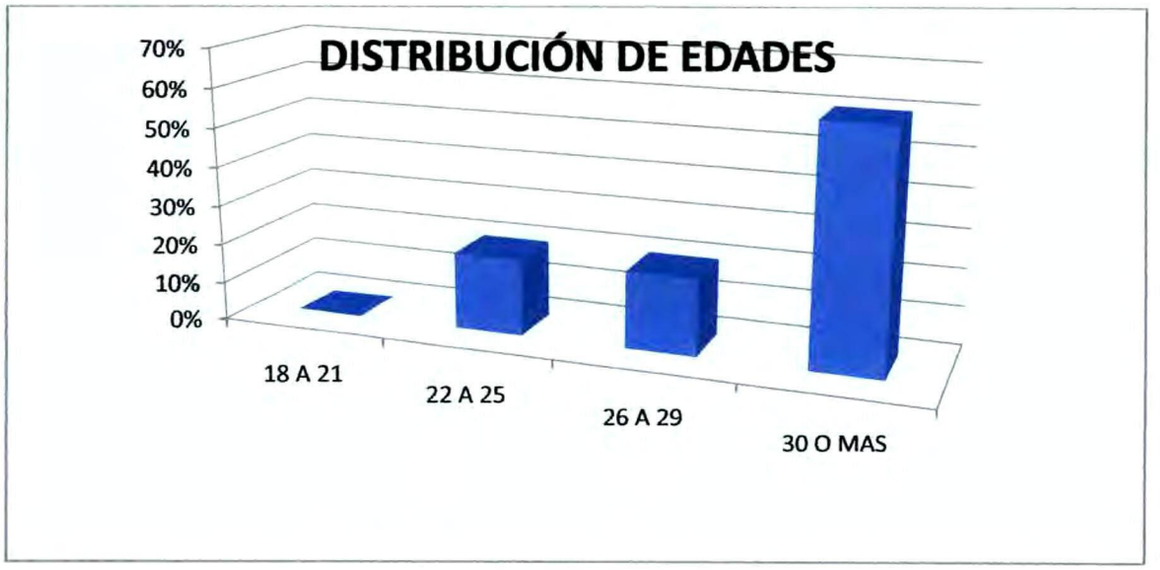
CUADRO N° 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES POR EDAD Y SEXO.

Edad de los estudiantes	Total		Sexo			
			Masculino		Femenino	
	No	%	No	%	No	%
Entre 18 – 21 años	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 22 – 25 años	2	20%	1	10%	1	10%
Entre 26 – 29 años	2	20%	1	10%	1	10%
30 o más años	6	60%	1	10%	5	50%
Total	10	100%	3	30%	7	70%

Fuente: ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES DE DIVERSIFICADA DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE CHEPO.

GRÁFICA N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS SEGÚN LA EDAD.



Al observar esta gráfica podemos observar que el treinta por ciento de los varones encuestados oscilan entre los 22 y 30 ó más años y el setenta por ciento de las damas encuestadas oscilan asimismo en las edades de 22 y 30 ó más.

CUADRO N° 3

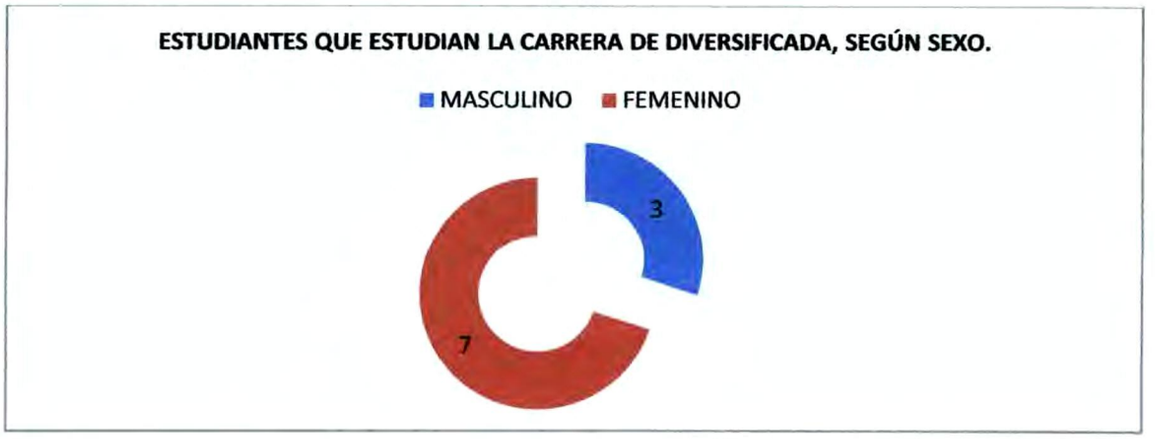
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS SEGÚN LA CARRERA QUE ESTUDIAN.

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN EL SEXO, QUE ESTUDIAN	N°	SEXO	
		MASCULINO	FEMENINO
	10	3	7

Fuente: ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES DE DIVERSIFICADA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO.

GRAFICA N° 3

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN CARRERA QUE ESTUDIAN



De los estudiantes encuestados en la extensión docente de Chepo de la carrera de diversificada ,7 son del sexo femenino y 3 del sexo masculino.

Cuadro N° 4

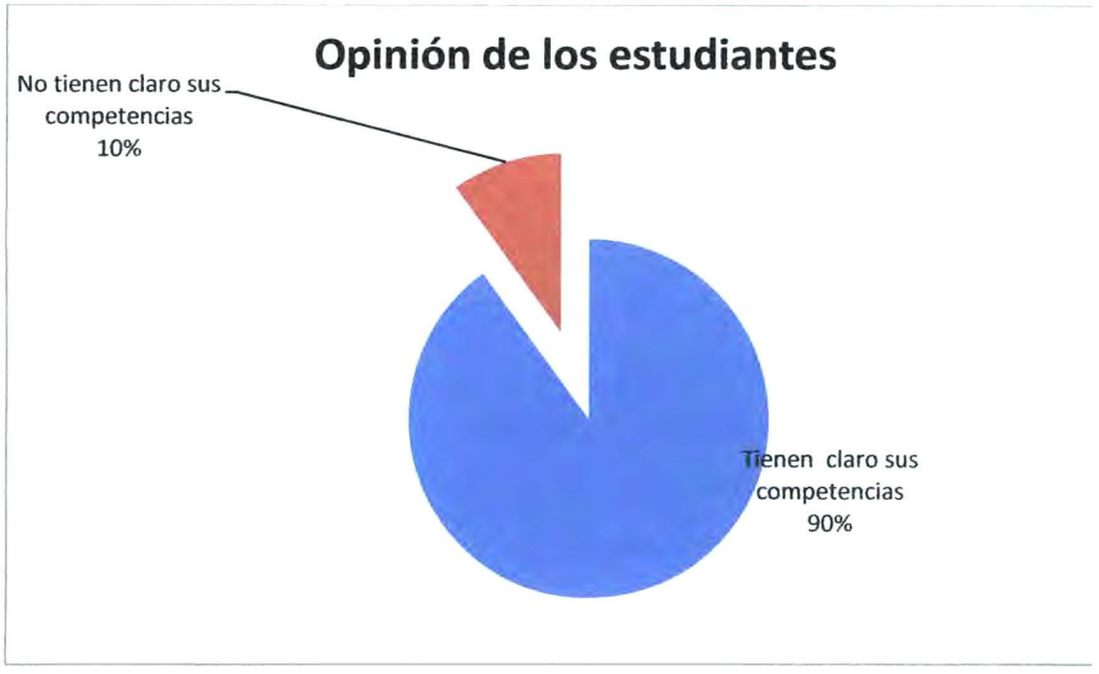
Cantidad de estudiantes que tienen claro cuáles son sus competencias como líder de *cambio*.

Tienen claro cuáles son sus competencias.	No tienen claro cuáles son sus competencias
9	1

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Gráfica N° 4

Opinión de los estudiantes sobre la claridad de sus competencias .



Al observar la gráfica podemos apreciar que el 90% tienen claridad de sus competencias y el 10% no tienen claro.

Cuadro N° 5

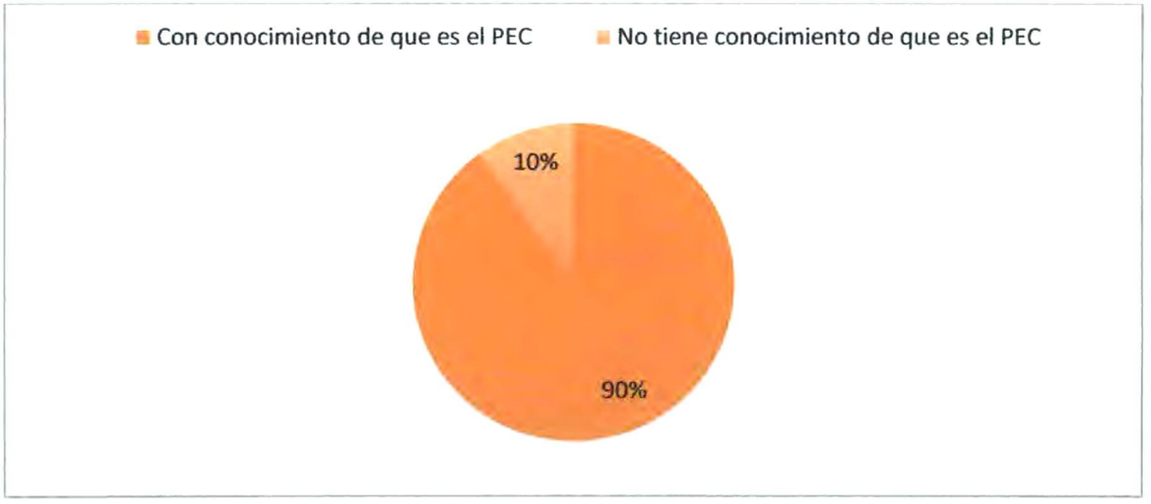
Estudiantes que conocen que es un P.E.C.

Conocen que es un P.E.C.	No conocen lo que es un P.E.C.
9	1

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Gráfica N° 5

Conocimiento de estudiantes de diversificada Universidad de Panamá, extensión Docente de Chepo con relación a lo que es un P.E.C.



El 90% de los estudiantes encuestados conocen lo que es un P.E.C y el 10% no tiene conocimiento.

Cuadro N° 6

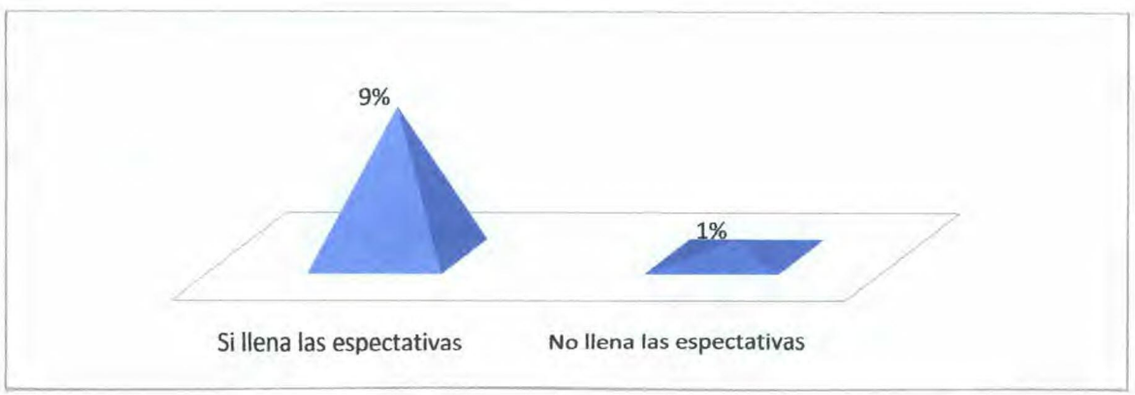
Estudiantes que consideran que el curso de diversificada llena las expectativas.

Llena las expectativas	No llena las expectativas
9	1

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente De Chepo.

Gráfica N° 6

Estudiantes que consideran que la carrera llena las expectativas de los nuevos líderes de cambio.



El 90% de los estudiantes encuestados consideran que el curso si llena las expectativas y el 10% considera que el curso no llena las expectativas de líderes basadas en competencias.

Cuadro N° 7

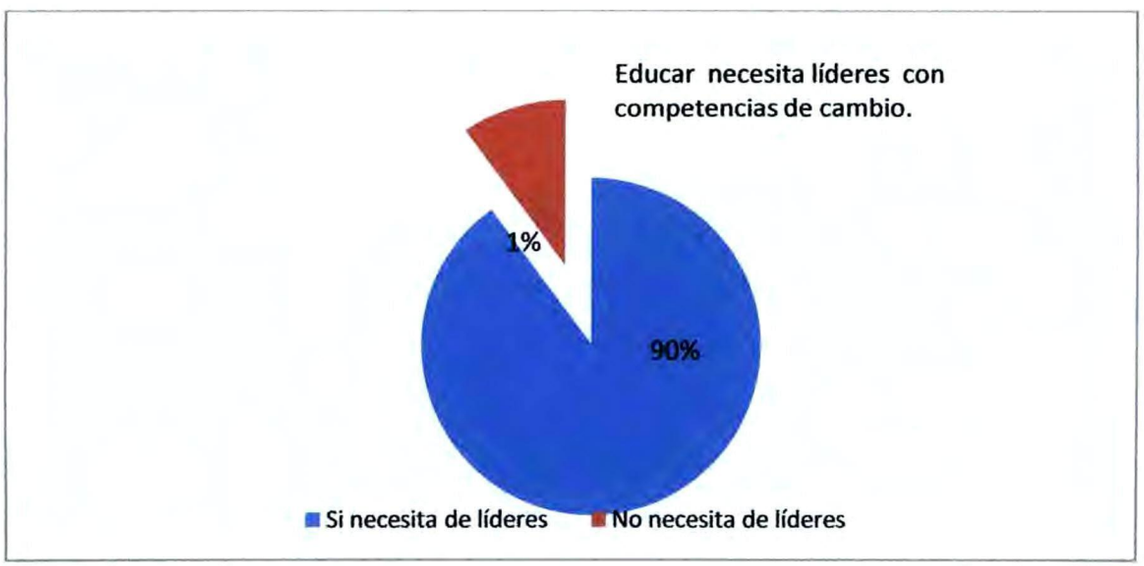
Opinión de los estudiantes con relación a que la profesión de educar requiere de líderes con competencias de cambio.

Requieren de líderes con competencias de cambios	No requieren de líderes con competencias de cambios
9	1

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de diversificada Universidad de Panamá, extensión docente de Chepo.

Grafica N° 7

Opinión de los estudiantes de diversificada de la Extensión Docente de Chepo con relación a que si la Profesión de educar necesita de líderes con competencias de cambios.



Cuadro N° 8

Conocen los estudiantes de Diversificada cuáles son las responsabilidades que requiere ser líderes de cambios?

Conocen la responsabilidad	7	70%
No conocen la responsabilidad	3	30%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Grafica N° 8

Opinión de los estudiantes de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo sobre la responsabilidad que requiere un líder de cambios.

Cuadro N° 9

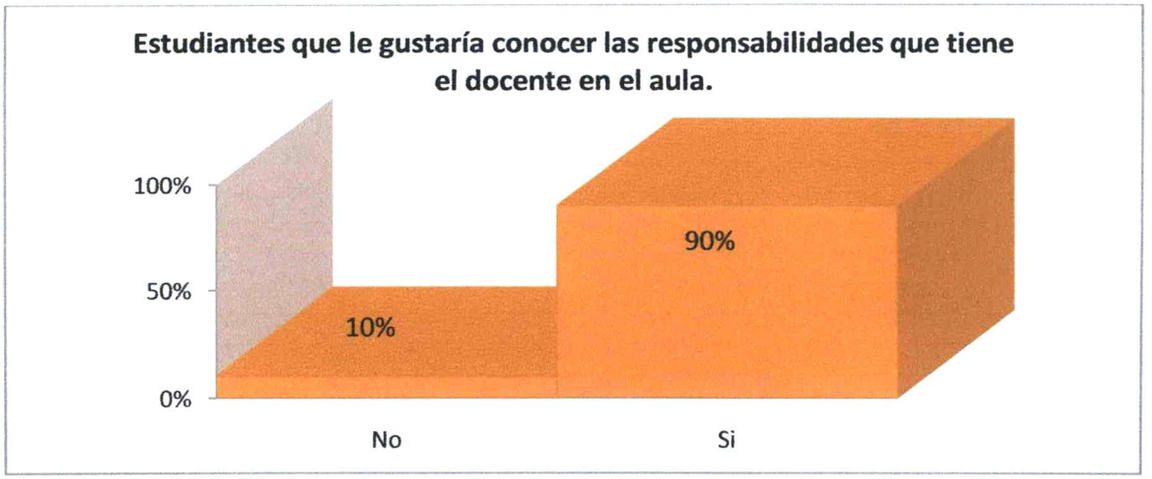
Opinión en relación que si les gustaría conocer o reforzar las diferentes responsabilidades que tiene el docente en el aula de clases.

Total		SI		NO	
N°	%	N°	%	N°	%
10	*100*	*9*	*90*	*1*	*10*

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente De Chepo.

Gráf N° 9

Opinión de los estudiantes del curso de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo, que si le gustaría conocer las diferentes responsabilidades que tiene el docente en el aula de clases.



Cuadro N° 10

Los estudiantes de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo han participado en equipos de trabajo.

Total		SI		NO CONTESTÓ	
N°	%	N°	%	N°	%
10	100	9	90	1	10

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente De Chepo.

Gráfica N° 10

En esta gráfica se le pregunta a los estudiantes si han participado en equipos de trabajo.

En esta gráfica 9 estudiantes contestaron que si han participado y uno no contestó.

Cuadro N° 11

Conocimiento de los estudiantes en la elaboración de proyectos.

Total	Si	No
10	7	3

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Grafica N° 11

Conocimiento de los estudiantes de Diversificada en relación a la elaboración de proyectos.

De los 10 estudiantes ,7 han participado en la elaboración de proyectos y 3 no han participado.

Cuadro N° 12

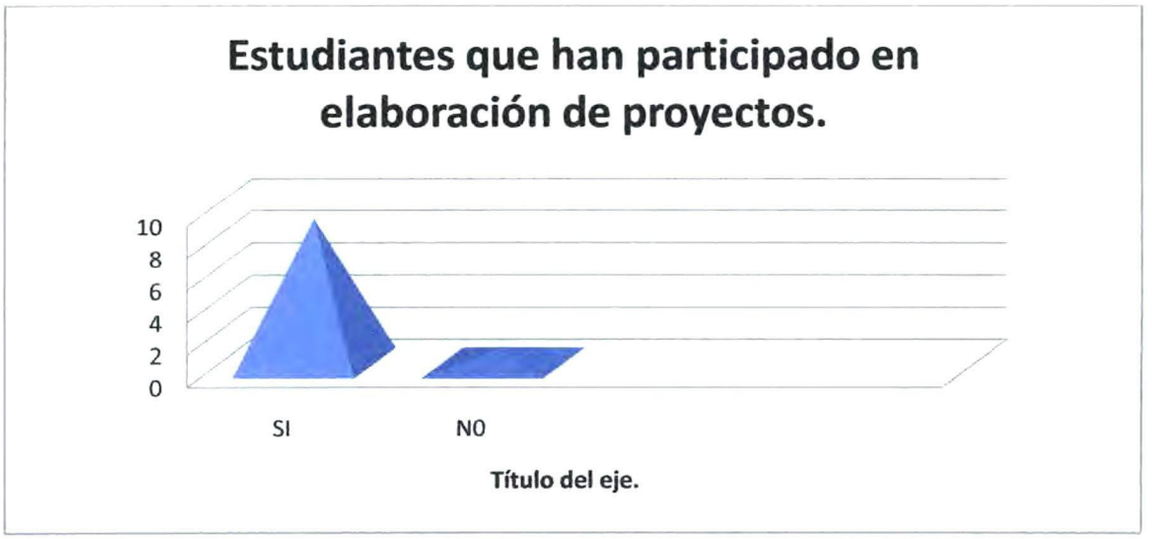
Conocimiento de los estudiantes acerca del (F.O.D.A), Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Total	Conocimiento acerca del F.O.D.A	
10	Si	No
	9	1

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de diversificada Universidad de Panamá, extensión docente de Chepo.

Grafica N° 12

Conocimiento de los estudiantes del curso de Diversificada de la Extensión de Chepo en relación al significado del F.O.D.A.



Cuadro N° 13

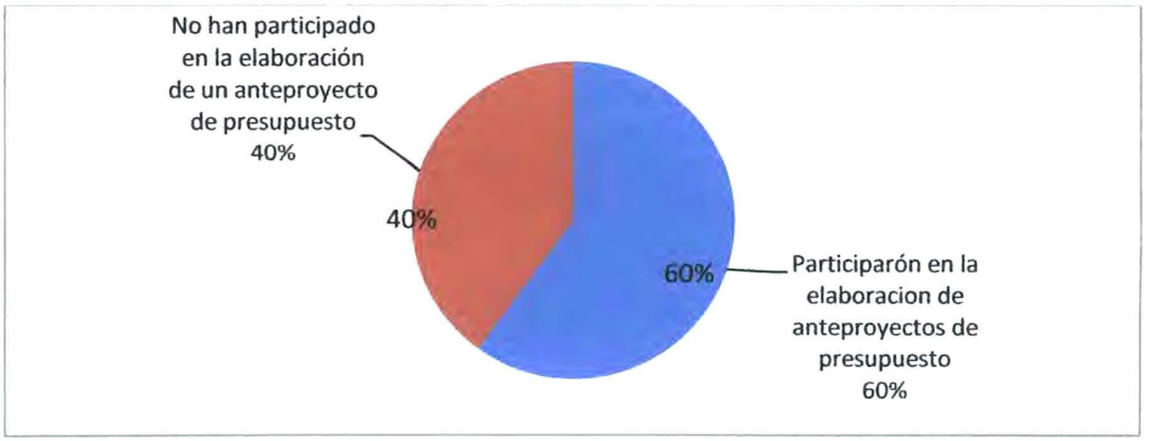
Participación de los estudiantes con la elaboración de un anteproyecto de presupuesto.

Participación de los estudiantes en la elaboración de *un anteproyecto* de Presupuesto.	Total	Si	No
	10	4	6

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Grafica N° 13

Participación de los estudiantes de quinto año de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo, en la confección de anteproyectos de presupuesto.



De los estudiantes encuestados el 60% ha participado en la elaboración de un anteproyecto y el 40% no ha participado.

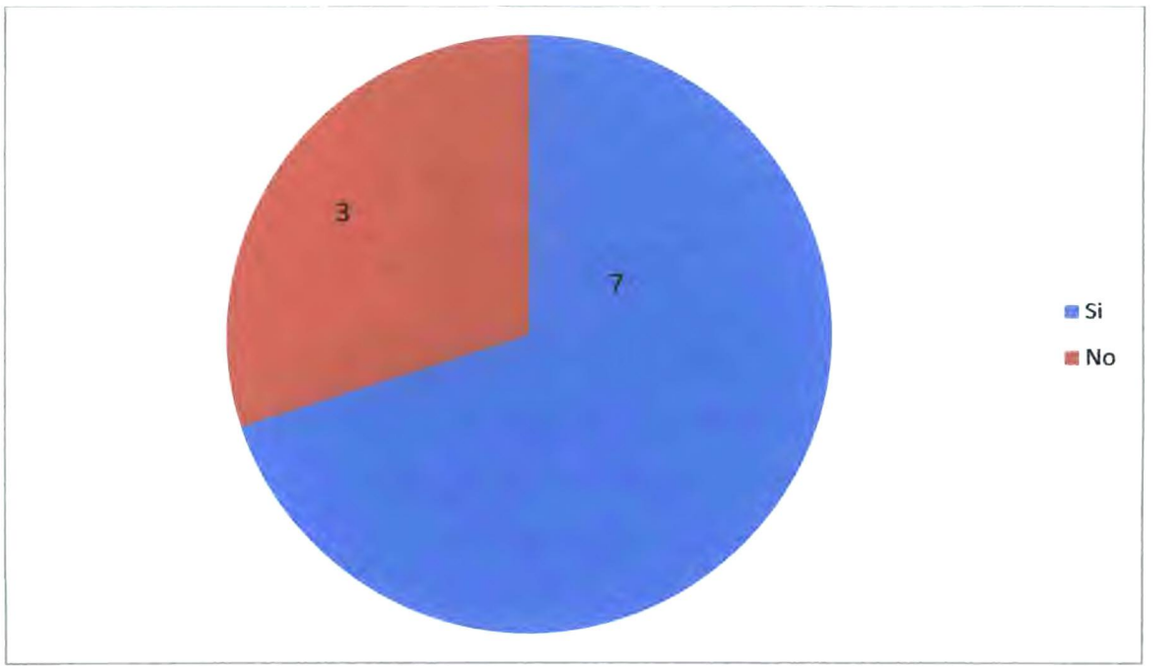
Cuadro N° 14

Conocimientos acerca de la integración de la comunidad Educativa.

Sabes ¿cómo se integra la Comunidad Educativa?	Si	No
	7	3

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de Diversificada Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

Gráfica N° 14



De los 10 estudiantes encuestados, 7 conocen como se integra la Comunidad Educativa y 3 no conocen como se integra la Comunidad Educativa.

FASE- II

ELABORACIÓN DEL PROYECTO

TÍTULO DEL PROYECTO

Talleres de reforzamiento para líderes de cambio, basado en competencias.

ANTECEDENTES

Diversas investigaciones coinciden en que un estilo de gestión que apoye el desempeño docente en el aula constituye la variable indispensable en la búsqueda de una mejor educación

Para responder a una diversidad de poblaciones, ha cobrado relevancia la necesidad que los nuevos formadores tengan competencias de calidad, en este sentido es necesario que los profesionales de la educación tengan competencias con altos estándares de liderazgo

La Universidad de Panamá, cumpliendo el rol que le corresponde en la búsqueda de una educación acorde a la realidad mundial; coincide en que los profesores deben estar a la vanguardia como líderes de cambios para una nueva sociedad.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto titulado "Talleres de reforzamiento para líderes de cambio, basado en competencias", para estudiantes de quinto año diversificada de la Extensión Docente de Chepo, tiene como objetivo primordial contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, mediante el desarrollo de talleres prácticos para el liderazgo pedagógico y el dominio de competencias

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema consiste en que los nuevos profesionales necesitan estar a la vanguardia con nuevas técnicas de liderazgo que permitan en los profesores el desarrollo de competencias, en este sentido las jornadas que se desarrollarán darán algunos perfiles y conocimientos generales a los nuevos líderes

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Las nuevas tendencias sobre Educación requieren de habilidades de liderazgo de cambio para una gestión eficiente a fin de maximizar el logro educativo en el área de Chepo

Los talleres de reforzamiento para líderes de cambio, basados en competencias ofrecerán a los estudiantes de diversificada, de la Extensión Docente De Chepo, herramientas necesaria para una gestión eficiente, dinámica e innovadora.

Para atender las necesidades más apremiantes de los estudiantes de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo desarrollaremos cuatro módulos

MóduloN°1 Competencias para líderes de cambio.

MóduloN°2 Aspectos generales del diagnóstico F O D A

MóduloN°3: El proyecto educativo de centro.

MóduloN°4: Motivando a los docentes

LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto se desarrolló en la Universidad de Panamá (Extensión Docente de Chepo), distrito de Chepo, corregimiento cabecera, con 10 estudiantes del quinto año diversificada por un periodo de un mes

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar talleres basados en competencias con el fin de proporcionar métodos, técnicas y herramientas a los estudiantes de quinto año de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reforzar conocimientos generales sobre las diferentes responsabilidades del docente en el centro escolar
- Desarrollar diferentes talleres para un mejor desempeño docente.

POBLACIÓN

La población donde se desarrollará el proyecto "Taller de reforzamiento para líderes de cambios basados en competencias", será de 10 estudiantes de Diversificada de la Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo.

DELIMITACIÓN DEL PROYECTO

Realizar este proyecto "Talleres de reforzamiento para líderes de cambio, basado en competencias", me llenó de satisfacción, ya que pude aplicar conocimientos y experiencias a los nuevos profesores

La mayor dificultad fue desarrollar el proyecto en el tiempo estipulado, ya que los estudiantes iniciarían la práctica profesional en las semanas siguientes de haber iniciado el proyecto

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de este proyecto fueron los 10 estudiantes del quinto año de Diversificada de la Extensión Docente de Chepo

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
SIBIUP
BIBLIOTECA INTERAMERICANA SIMÓN BOLÍVAR
SECCIÓN DE TESIS

RESULTADOS Y EFECTOS

Los resultados y efectos de este proyecto fue extraordinario, ya que los profesores manifestaron que las técnicas aprendidas serían de mucha utilidad durante el desarrollo de la práctica, en su vida profesional y particular.

- Se reforzaron valores y responsabilidades del docente.
- Conocieron nuevas técnicas de motivación.
- Desarrollaron talleres prácticos
- Otros

RECURSOS

FINANCIERO

Presupuesto del Proyecto.

TAREA DESARROLLADA	MATERIAL UTILIZADO	COSTO
Aplicación de la encuesta	Reproducción y aplicación de 10 encuesta de 2 páginas.	**B/. 5.00**
Movilización-Combustible	Vehículo Propio	**B/. 40.00**
Compra de Papelería y CD	Papel Bond	**B/. 15.00**
Impresión final	Tinta Negra y de Color	**B/.75.00**
	• Refrescos	**B/10.00**
Encuadernación	Percalina pasta dura	**B/. 30.00**
Revisión del trabajo final		**B/. 80.00**
Total		B/. 255.00

Humano

Dentro de las personas involucradas en el desarrollo de este proyecto se encuentran los estudiantes del quinto año de Diversificada de la Universidad de Panamá, Extensión Docente de Chepo, los profesores asesores y compañero

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El proyecto Jornadas Talleres de Reforzamiento para un líder de cambio basado en competencia para estudiantes del quinto año de diversificada de la extensión Docente de Chepo, se desarrollará atendiendo el cronograma que a continuación presentamos

PROPUESTA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

AÑO	2010															
MES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
• ACTIVIDADES																
• Diagnóstico																
• Identificación del problema.																
• Diseño del Proyecto de Investigación.																
• Elaboración del cronograma.																
• Asignación de tareas.																
• Diseño de instrumentos.																
• Validación de instrumento. (encuesta)																
• Aplicación de																

encuesta.																
• Revisión de fuentes documentales.																
• Procesamiento de la información.																
• Análisis de la información.																
• Presentación de datos estadísticos.																
• Integración de la información.																
• Transcripción del Proyecto.																
• Defensa del Proyecto.																
• Ajustes del Proyecto.																
• Ejecución del Proyecto.																
• Elaboración del informe.																
• Presentación en plenaria.																

III- FASE

EJECUCIÓN DEL PROYECTO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

PLANEAMIENTO DOCENTE

MÓDULO N°.1

TÍTULO Competencias para líderes de cambio

OBJETIVOS	CONTENIDOS	Metodología
1- Analizar el concepto de competencia de los nuevos líderes *de cambio*	Concepto de competencia	Dinámica Exposición participativa.

2- Conocer diferentes competencias de los líderes de cambio 3- Desarrollar un taller sobre las diferentes competencias	Competencias laborales. Competencias del líder. Taller práctico.	Presentación en multimedia. Taller sobre competencias laborales.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

Contenidos del Módulo N° 1:

Concepto de competencia:

COMPETENCIA

"Es una capacidad efectiva para llevar a cabo en forma exitosa una actividad laboral plenamente identificada "

La competencia es " un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo

Competencias básicas del Liderazgo

¿Estás seguro de tu liderazgo? Bien, entonces te propongo una prueba Evalúate de 1 a 10 en las siguientes competencias **básicas** del **liderazgo** y cuando **termines** continua leyendo el post. Si te consideras muy bueno evalúate con un 10, si medio bueno 5, si malo pues menos de 5 Como si del colegio se tratase

Las competencias son

1. Visión

2. Inspiración

3. Estrategia

4. Táctica

5. Enfoque

6. Persuasión

7. Empatía

8. Decisión

9. Ética

10. Abierto a comentarios

Vamos **paso a paso** explicando cada una de las competencias·

1. Visión: Un buen líder debe ser la visión, la imagen del futuro, el guía de la organización. Para mejorar la visión necesitas muchas ideas y gente que contribuya a desarrollarla

2. Inspiración: Tras crear la visión el líder debe ser el motor que genere la inercia para conseguir la visión. Los colaboradores de las grandes organizaciones deben ser apasionados de lo que hacen lo cual se traspasará a los clientes, inversionistas y proveedores.

3. Estrategia: Los líderes estratégicos son directos y fijan las fortalezas y debilidades de sus empresas, así como a sus oportunidades y amenazas Ellos piensan en generar ventajas competitivas y buscan alianzas en las que puedan generar mayor cantidad de divisas

4. Táctica: Los buenos líderes piensan en resultados, sienten los resultados, sueñan los resultados y por eso se concentran en la táctica. Ellos mejoran los

hechos, cifras, números y datos Se interesan por el ROI, ROE y EBIDTA Si no están orientados a los números se rodean de talentos financieros

5. Enfoque: Una vez establecidas visión y misión los buenos dirigentes logran lo propuesto antes de comenzar con nuevas iniciativas.

6. Persuasión: No son necesariamente buenos vendedores, los buenos líderes pueden aportar a los demás su punto de vista usando la lógica, el raciocinio, la emoción y la fuerza de su personalidad Motivan a través de la persuasión más que por la intimidación. La clave está en hablar desde el corazón

7. Empatía: Los buenos líderes se concentran en las personas Pueden ser científicos, ingenieros o expertos técnicos pero reconocen que las habilidades interpersonales son primordiales. Ellos disponen de una elevada inteligencia emocional que mejora su empatía

8. Decisión: Los buenos líderes toman decisiones rápidamente con datos incompletos. Roosevelt decía que "En todo momento lo que se puede hacer es tomar la decisión correcta, lo segundo mejor es equivocarse. Pero lo peor es no hacer nada. "

9. Ética: Los buenos líderes son directos y simples Establecen las expectativas de forma clara y asignan responsables. Esto requiere ser directo y veraz lo que puede ser difícil pero se basa en un principio de liderazgo Buenos líderes saben que es difícil vencer la verdad

10. Abierto a Comentarios: Los buenos líderes son proactivos en cuanto a la educación permanente Buscan comentarios acerca de su rendimiento a través de conversaciones y herramientas de feedback de 360º. Buscan la mejora continua no solo en sus empresas sino en si mismos

¿Qué son las Competencias del Líder?

Las Competencias del Líder describen lo que los líderes hacen, el conocimiento, destrezas y habilidades que necesitan para liderar efectivamente Cada competencia es definida por una habilidad específica, por ejemplo, "Habilidades de Comunicación Oral" incluye escuchar a otros y mostrar que se está entendiendo lo que ellos están diciendo

¿Cómo son desarrolladas?

Las Competencias del Líder son basadas en una investigación extensa que involucra más de 1200 supervisores, gerentes, ejecutivos del sector público y privado Ellos reflejan conceptos deducidos de la literatura actual en liderazgo y lo último de los programas de desarrollo de líderes y Liderazgo Transformacional

¿Por qué son importantes?

Las 13 competencias se han singularizado como aquellas que usted, como potencial líder, puede demostrar y desarrollar en su actual trabajo Continuar desarrollando las competencias del liderazgo no solo ayudará al éxito en su trabajo ahora, sino que podría mejorar sus oportunidades de ser seleccionado para una nueva posición

Las 13 Competencias son·

· Comunicación Oral

Escritura

Habilidades Interpersonales

Propio Desarrollo

· Flexibilidad

Resolución de Problemas y Toma de Decisiones

Manejo del Tiempo

· Resolución de Conflictos

Liderazgo de Equipo

Compromiso con las diversas Fuerzas de Trabajo

Calidad Centrada

Enfoque en los Resultados

Modelo del Rol

Estas Competencias y específicos comportamientos de Liderazgo son asociados con ellos y son explicados aquí

1. LA COMUNICACIÓN ORAL

a Escuche a otros y demuestre que se está entendiendo lo que están diciendo

b Haga claras y eficaces las presentaciones orales a los individuos y grupos

2. LA ESCRITURA:

a Comunique hechos e ideas por escrito en una manera clara, sucinta y organizada

b Revise y critique la escritura de otros en una forma sustantiva y constructiva

3. HABILIDADES INTERPERSONALES

a Considere y responda apropiadamente a las necesidades, sentimientos y capacidades de otros

b Cree un ambiente de trabajo donde los individuos son tratados equitativamente.

4. AUTO DESARROLLO:

a. Realmente valore sus fortalezas y debilidades e impacto en otros

b Busque y haga re información con otros

c Invierta tiempo y energía en su propio desarrollo y crecimiento

d Mantenga una habilidad técnica en el área de responsabilidad.

5. FLEXIBILIDAD:

a Adapte el comportamiento y trabaja en métodos de respuesta a la ambiguedad, nueva información, cambio de condiciones u obstáculos

inesperados

b Maneje efectivo con el personal y trabajo a presión que causa stress

c Responda a reveses y retrocesos de una manera constructiva

6. RESOLUCION DE CONFLICTO Y TOMA DE DECISIONES

a Anticipe potenciales problemas y oportunidades

b Reconozca y defina un problema, cruza información y distingue entre relevante e irrelevante información

c Use datos cualitativos y cuantitativos y herramientas analíticas en la resolución de problemas

d. Considere el costo, riesgos, impacto e implicancias de las decisiones al evaluar y escoger alternativas de solución

Taller N° 1

Ya soy Docente

¿Y Ahora?

Si escogió esta profesión por algo será

Muchas de las expectativas del estudiante están puestas en el docente, ya que son ellos los que propician las metas a realizar y se encargan de desarrollarla en conjunto con el estudiante.

Al escoger esta profesión se les demanda que tengan una serie de habilidades y destrezas en liderazgo, en técnicas pedagógicas actualizadas, en metodología y manejo de relaciones interpersonales para las cuales se pueden preparar y desarrollar varias estrategias.

Sin duda usted tiene una posición bien difícil. Ahora, las acciones que realice serán vistas públicamente; sus aciertos y errores, para bien o para mal, estará expuesto/a a la vista de todos, y seguro que bajo estas condiciones, es importante que usted esté preparado para asumir este nuevo reto

¿Qué competencias laborales necesita ahora?

¿Qué esperan que usted sea?

¿Qué esperan que usted haga?

¿ Qué esperan que usted sepa?

¿Qué esperan que usted pueda? (Desempeño a mejorar)

COMPETENCIAS DEL LÍDER

- Comunica los objetivos
- Optimiza el uso de recursos
- Orienta a sus colaboradores.
- Facilita su aprendizaje laboral
- Soluciona problemas
- Previene y resuelve conflictos.
- Logra metas establecidas
- Promueve la disciplina
- Afronta el cambio transmite con emoción la visión de futuro, crea estrategias, fomenta el compromiso y estimula frente a las dificultades

MÓDULO N°.1
Competencias para líderes de cambio.

OBJETIVOS

- Analizar el concepto de competencia de los nuevos líderes de cambio.
- Conocer diferentes competencias de los líderes de cambio.
- Desarrollar un taller sobre las diferentes competencias.

COMPETENCIA
concepto

"Es una capacidad efectiva para llevar a cabo en forma exitosa una actividad laboral plenamente identificada."

Sede universitaria donde se desarrolló el Proyecto de Intervención.

Fotos tomadas durante el desarrollo del primer módulo.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

PLANEAMIENTO DOCENTE

MÓDULO N° 2

TÍTULO Reforzar aspectos generales sobre el diagnóstico F O D A

DURACIÓN:

OBJETIVOS	CONTENIDOS	Metodología
1- Conocer aspectos generales del diagnóstico F O.D.A	Concepto de diagnóstico Concepto de F O.D A.	Dinámica Exposición participativa

2- Conocer el análisis interno y externo del F O.D.A	Debilidades y fortalezas Amenazas y oportunidades	Presentación en multimedia
3- Desarrollar un taller sobre el manejo del tiempo	Taller práctico	Taller sobre manejo del tiempo.

CONTENIDOS DEL MÓDULO N° 2

EL DIAGNÓSTICO

Concepto

Desde el punto de vista social en las organizaciones, el diagnóstico es un proceso de investigación, registro y ordenamiento de la información que nos permite valorar críticamente las prácticas de las organizaciones insertas en la realidad.

¿Qué debemos entender por realidad?

Todo lo que nos rodea, la situación social, económica, política

e ideológica _ cultural de un país, sector o localidad, en un momento histórico determinado.

- La planificación parte de un diagnóstico, el cual nos permite ver la situación inicial en que está inserta la organización, incluyendo tanto su realidad interna como su realidad externa
- Mediante el diagnóstico es posible conocer la situación inicial y su comportamiento y así podemos establecer un pronóstico sobre cuál será la realidad en un futuro cercano.

¿Qué es un diagnóstico F O.D A?

El diagnóstico F.O D.A. es una técnica sencilla que permite analizar la situación actual de una persona, grupo o institución con el objeto de sacar algunas conclusiones que permita superar esa situación en el futuro.

Esta técnica nos permite contestar preguntas tales como:

¿Cuál es nuestra situación actual?

¿Cuáles deben ser nuestras prioridades en el futuro?

¿Qué opciones de desarrollo tenemos?

MOTRIZ F.O.D.A.

ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
DEBILIDADES Ejemplos de debilidades: • La carencia de objetivos claros para la acción. • Falta de recursos para desarrollar las actividades. • Falta de motivación para el trabajo de parte de los recursos humanos. • Estructura inadecuada. • Mal manejo de los recursos	AMENAZAS Determinadas por • Factores económicos • Factores políticos. • Factores sociales • Factores tecnológicos • Factores competitivos. • Factores geográficos. • Factores demográficos

• Fallas en la capacitación del personal	
FORTALEZAS Ejemplos de fortalezas • La existencia de objetivos claros • Una buena sede física. • Una cantidad adecuada de recursos económicos • Recursos humanos capacitados para su desempeño en las tareas • *Buena aceptación de los servicios o* productos de la institución • Buena estructura para su funcionamiento.	OPORTUNIDADES: Ejemplo de oportunidades: • Interés en la comunidad por afiliar al mismo • Gran demanda por aprovechar los servicios que presta • Apoyo por parte de las autoridades. • Otras en el orden social, económico, político y tecnológico

F O.D.A. es una técnica sencilla que permite analizar la situación actual de una organización, estructura o persona, con el fin de obtener soluciones que permitan superar situaciones adversas La técnica del diagnóstico F.O.D A. permite también conocer el entorno o elementos que están alrededor de la organización, estructura o persona y que la condicionan.

Esta herramienta fue usada en las empresas para obtener el marco general en que operaban y es considerada una de las técnicas de la planificación estratégica.

Decía Séneca "Cuando uno no sabe a donde va, cualquier camino le sirve". O dicho de otra manera "cuando uno no sabe a donde va, puede llegar a cualquier parte".

Esto es fundamental en un proceso de planificación, lo primero es conocer a donde queremos llegar y enfocar nuestras energías hacia ello. Un ejemplo clásico es el del agua que hacemos hervir en un recipiente, si éste es abierto, el agua demorará mucho más en hervir, pero si la ponemos en un recipiente cerrado y canalizamos el vapor además de que el agua hervirá más rápido, también podemos usar la energía que produce el vapor, este es el principio de las máquinas de vapor

La idea de implementar un diagnóstico F O D A. en la organización, es para reconocer en principio los elementos internos y externos que afectando de manera positiva como negativa a la organización como un todo y que puede ayudarnos

también para definir como los elementos pueden ayudar o retrasar el cumplimiento de metas

El diagnóstico FODA permite identificar la situación actual, que esta constituida por dos niveles, la situación interna y la situación externa

LA SITUACIÓN INTERNA: Está constituida por factores o elementos que forman parte de la misma organización En tanto, la situación externa se refiere a los elementos o factores que están fuera de la organización, pero que se interrelacionan con ella y la afectan , ya sea de manera positiva o negativa.

En este punto es importante recordar la teoría de sistemas, que surge gracias al trabajo desarrollado por Bertalanffy entre 1950 y 1968 En ella se sugería que toda organización actuaba como un sistema y de acuerdo con su definición un sistema se entendía como: "*Conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado. Y entonces tienen sentido de unidad*"

Aún cuando los trabajos de Bertalanffy fueron desarrollados para la biología pronto se descubrió la facilidad de adaptar los criterios en las empresas y las personas

CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS

a. Idea de conjunto: un sistema funciona como un todo.

b. Suma de las partes es superior a sus elementos separados Emergente sistémico Este es el principio de la sinergia, un ejemplo de ello se ve en una máquina; si tenemos las partes separadas estos elementos por sí mismos tienen un valor que no es igual así la máquina este funcionando de manera total Una sola pieza de la máquina que haga falta hace que la máquina no funcione en óptimas condiciones.

c Propósito todo sistema tiene una razón de ser. Los sistemas toman elementos del exterior y los transforman mediante un procesador para dar como resultados productos que son asumidos por otros sistemas.

d Globalismo: Ya sea como parte de un sistema mayor o de uno menor, todos los sistemas se encuentran interrelacionados y todos en menor o mayor grado dependen unos de otros

Un ejemplo de un sistema es el cuerpo humano, se constituye de subsistemas o sistemas menores como el sistema nervioso, el sistema digestivo, el sistema

motor, sistema circulatorio Y a la vez es un sistema menor de una familia, de una comunidad y de un país

Para que funcione adecuadamente, el cuerpo humano toma elementos externos como el aire, el alimento, las relaciones afectivas y las pasa a su procesador que es el cuerpo humano que toma estos elementos y los transforma en energía y desecha lo que no le es conveniente.

En este momento, usted se reconoce como un sistema. Esto es muy importante a la hora de participar en la elaboración de un plan estratégico, porque le da una visión más global de la organización

Volviendo al diagnóstico F O.D.A en él se analiza la situación interna y aquí se desarrollan dos elementos principales que la conforman y se refiera a las fortalezas y las debilidades, aspectos que detallaremos a continuación

LAS FORTALEZAS Son los elementos positivos que posee la organización, estos constituyen los recursos para la consecución de sus objetivos Ejemplos de fortalezas son Objetivos claros y realizables, constitución adecuada, capacitación obtenida, motivación, seguridad, conocimientos, aceptación, decisión, voluntad, entre otros.

LAS DEBILIDADES· Son los factores negativos que posee la persona y que son internos constituyéndose en barreras u obstáculos para la obtención de las metas u objetivos propuestos. Ejemplo de debilidades son los siguientes·

Carencia de objetivos, falta de recursos para la acción, falta de motivación, mal manejo de situaciones, mal manejo de recursos, desorden, fallas en la capacitación. Un elemento importante es que las debilidades no es poner las fortalezas en negativo, ya que muchas debilidades pueden no coincidir con los aspectos positivos, en este como en todos los ejercicios lo adecuado es hacerlos a conciencia y tratando de ser lo más veraz posible, en todo caso dar información errónea o falsa solo le dará resultados inadecuados y poco prácticos

En este momento, tenemos descrita la situación interna, que se refiere a la lista de fortalezas y amenazas, el primero como elemento positivo y el segundo como elemento negativo Puede señalarse que en este momento podemos hacer un balance entre los aspectos positivos y negativos internos Dado que puede haber una lista muy larga depende del buen juicio y del criterio para priorizar las situaciones y anotar aquellas que están actuando en este momento y que afectan nuestra situación actual.

LA SITUACION EXTERNA: Referida al análisis de la situación externa o ambiente que rodea a la organización y que le afecta En este caso, también se debe considerar dos elementos principales: las oportunidades y las amenazas

LAS OPORTUNIDADES Son los elementos del ambiente que la persona puede aprovechar para el logro efectivo de sus metas y objetivos Pueden ser de tipo social, económico, político, tecnológico, etc Algunos ejemplos serían afiliación, apoyo de otras organizaciones, oferta de capacitación, paz social, nueva tecnología, tecnología apropiada

LAS AMENAZAS son los aspectos del ambiente que pueden llegar a constituir un peligro para el logro de los objetivos Entre estas tenemos falta de aceptación, antipatía de otros hacia lo que se hace, malas relaciones interpersonales, competencia, rivalidad, falta de apoyo y cooperación

Como se ha podido dar cuenta a este momento, contamos con elementos positivos y elementos negativos, hay un elemento positivo y uno negativo en cada una de las situaciones

(externas e internas), en este caso podemos agrupar los aspectos positivos y contrastarlos con los elementos negativos y tenemos como aspectos positivos; las fortalezas y las oportunidades y como aspectos negativos a las debilidades y las amenazas De manera gráfica nos encontramos:

ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS NEGATIVOS	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
INTERNAS	EXTERNAS	INTERNAS	EXTERNAS
F	O	D	A

Agrupadas de esta manera, tenemos el diagnóstico F O D A que como se habrá dado cuenta su nombre viene de la primera letra de los elementos que constituyen

el diagnóstico En este momento lo que interesa es que se aumenten los aspectos positivos fortalezas y oportunidades y se disminuya los elementos negativos debilidades y amenazas

ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS NEGATIVOS	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
INTERNAS	EXTERNAS	INTERNAS	EXTERNAS
F	O	D	A

Con la información que se tiene hasta este momento, se puede tanto definir acciones futuras como también tener una idea de nuestra situación actual Con los datos se puede planear la solución de los problemas aprovechando los aspectos positivos y evitando los elementos negativos Otros elementos con que usted cuenta son los siguientes

-Información para la toma de decisiones

-Datos para plantear objetivos más concretos y realizables

-Conocimiento de sus recursos propios y los que puede obtener del ambiente

-Reconocer las ventajas y desventajas de las diferentes opciones y alternativas posibles

-Un marco para la definición de prioridades

-Con los datos obtenidos puede definir el inicio de un proceso de planificación estratégica

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

TALLER N° 2

MATRIZ DE MANEJO DEL TIEMPO

Apreciado (a) docente, marca dentro de esta matriz las horas destinadas a

SUEÑO – TRABAJO – COMIDAS – ASEO DE LA CASA – DEPORTES – CURSOS FIJOS – ESTUDIO – HOBBIES – SALIDAS – TV – VIAJES

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							

20							
21							
22							
23							
24							
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Reflexione· Observa el cuadro ¿A qué áreas dedicas mayor tiempo? ¿ Qué te gustaría aumentar? ¿¿Qué te gustaría disminuir? ¿Qué cosas puedo eliminar para hacer espacio para las cosas nuevas?

Power point del módulo N°2

MÓDULO N°.2
Reforzar aspectos generales sobre el diagnóstico F.O.D.A.

OBJETIVOS

- Conocer aspectos generales del diagnóstico F.O.D.A.
- Conocer el análisis interno y externo del F.O.D.A.
- Desarrollar un taller sobre el manejo del tiempo.

¿Qué es un diagnóstico F.O.D.A?

El diagnóstico F.O.D.A. es una técnica sencilla que permite analizar la situación actual de una persona, grupo o institución con el objeto de sacar algunas conclusiones que permita superar esa situación en el futuro.

Esta técnica F.O.D.A nos permite contestar preguntas tales como:

- ¿Cuál es nuestra situación actual?
- ¿Cuáles deben ser nuestras prioridades en el futuro?
- ¿Qué opciones de desarrollo tenemos?

MOTRIZ F.O.D.A.

ANÁLISIS INTERNO

- DEBILIDADES:
- Ejemplos de debilidades:
-
- La carencia de objetivos claros para la acción.
- Falta de recursos para desarrollar las actividades.
- Falta de motivación para el trabajo de parte de los recursos humanos.
- Estructura inadecuada.
- Mal manejo de los recursos.
- Fallas en la capacitación del personal.

ANÁLISIS EXTERNO

- AMENAZAS:
- Determinadas por:
-
- Factores económicos
- Factores políticos.
- Factores sociales.
- Factores tecnológicos.
- Factores competitivos.
- Factores geográficos.
- Factores demográficos.

MOTRIZ F.O.D.A.

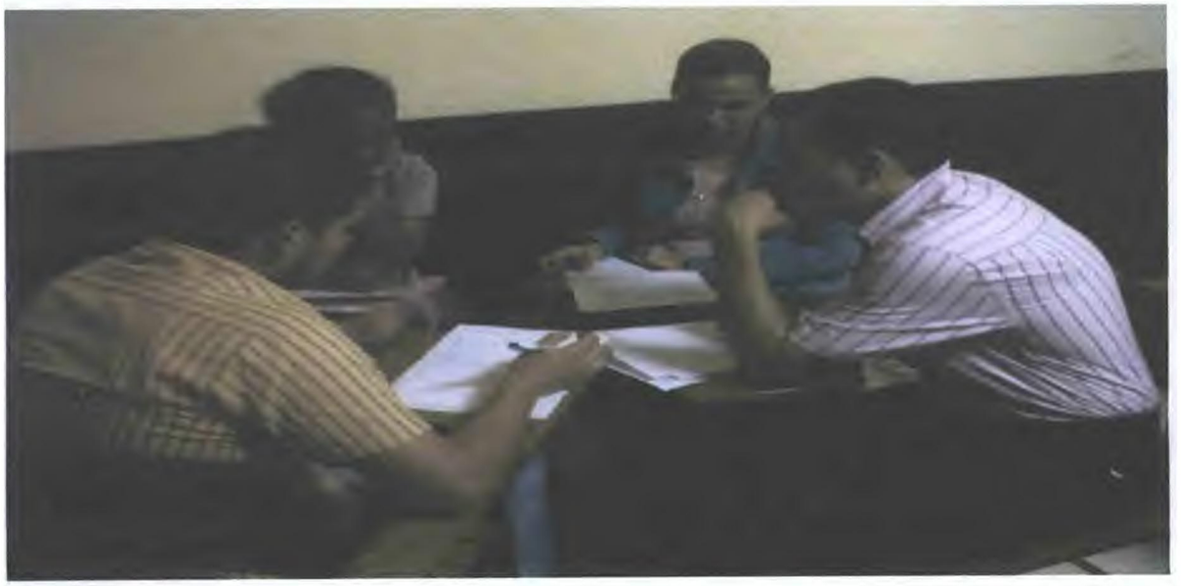
FORTALEZAS:

- Ejemplos de fortalezas:
-
- La existencia de objetivos claros.
- Una buena sede física.
- Una cantidad adecuada de recursos económicos.
- Recursos humanos capacitados para su desempeño en las tareas.
- Buena aceptación de los servicios o productos de la institución.
- Buena estructura para su funcionamiento.

OPORTUNIDADES:

- Ejemplo de oportunidades:
-
- Interés en la comunidad por afiliar al mismo.
- Gran demanda por aprovechar los servicios que presta.
- Apoyo por parte de las autoridades.
- Otras en el orden social, económico, político y tecnológico.

Fotos tomadas a los estudiantes durante el desarrollo del módulo N° 2



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

PLANEAMIENTO DOCENTE

MÓDULO N°3

TÍTULO El proyecto Educativo de Centro (P E C)

DURACIÓN

OBJETIVOS	CONTENIDOS	METODOLOGÍA
1- Dialogar sobre aspectos importantes del P E.C	Concepto de P.E.C	Dinámica Exposición participativa

2- Conocer los aspectos que se consideran en la confección del P E C	Áreas del P E.C Lo pedagógico. Lo social Lo infraestructural Lo gerencial	Presentación en multimedia
3- Desarrollar un taller	Taller práctico	Taller sobre entrevista conmigo mismo en 10 años

CONTENIDOS DEL MÓDULO N° 3

EL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO

ÁREAS QUE CONTEMPLA EL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO.

Primer Área: Lo pedagógico

Evidentemente esta es el área crítica educativa Es también una designación amplia, que abarca muchas variables y sectores de la institución En estos aspectos debe centrarse buena parte de la formulación del proyecto educativo de centro (PEC) El tiempo empleado en reflexionar sobre estos temas tendrá resultados positivos

Aspectos a considerar:

a) El Currículo
b) Materiales de apoyo al docente.
c) Efectividad del proceso de aprendizaje
d) La actividad docente
e) Ambiente y cultura institucional.

Segunda Área: Lo social

a) Los padres de familia
b) El entorno.

c) Los mecanismos de participación

d) Recursos.

Tercera Área: Lo infraestructural

a) Las edificaciones que hay

b) Nuevas necesidades de estructuras

c) El entorno físico en general.

d) Las distintas instalaciones de apoyo

e) Proyectos especiales

Cuarta Área: Lo gerencial

a) Liderazgo y control.

b) Administración de recursos

c) Índices de calidad.

d) Relaciones con los componentes del centro

e) Proceso

¿Qué es el Proyecto Educativo de Centro?

El proyecto Educativo de Centro es un instrumento que contribuye a dinamizar, organizar los centros educativos y a mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje

¿Dónde estamos? (Análisis del contexto), ¿Quiénes somos? (Principios de identidad), ¿Qué queremos? (Objetivos generales a conseguir) y ¿Cómo nos vamos a organizar para conseguirlo?

¿Quién lo elabora y lo aprueba?

Este marco constitutivo de los principios, que configura el ideario de la organización, debe ser elaborado por la Comunidad Educativa y aprobado por el Consejo Escolar, que es un órgano colegiado, soberano y decisorio

El Consejo Escolar está formado por los representantes de los profesores, alumnos, padres, personal no docente, de las instituciones locales y por el equipo directivo del centro

El Consejo Escolar es el ámbito, por excelencia, de la participación en la organización de la escuela, ya que lo configuran agentes externos.

Definición y conceptualización del P.E.C

El Proyecto Educativo de Centro (P E C) define las finalidades de la Comunidad

Educativa en cuanto al tipo de persona que queremos formar (valores, principios de identidad, pautas de conducta, etc). En él se recogen los planteamientos educativos de carácter general: los principios de identidad, los objetivos institucionales y el organigrama general.

El P E C como conjunto coherente de declaraciones destinadas a dirigir un proceso de intervención educativa, habrá de combinar los planteamientos generales que orientan la acción con los planteamientos específicos que facilitan la intervención y su evolución.

No se trata de elaborar un compendio pormenorizado, sino una escueta y clara delimitación de los fines que se persiguen, estableciendo el "carácter propio" que confiere personalidad característica al centro

Ha de ser un documento que ayuda a establecer prioridades, que se han de operativizar en el plan anual y en las programaciones de la actividad docente, de modo que lleguen a los alumnos/as y puedan evaluarse Nunca se puede concebir como un compromiso acabado e inalterable
En definitiva es el documento que da unidad de criterios a la actuación de la organización escolar

Finalidades

Las finalidades del P.E C son cuatro fundamentalmente.

- Adaptar los programas a las necesidades y características socio-culturales y educativas del entorno y del centro

- Posibilitar y facilitar la participación en las instituciones escolares de los diferentes agentes externos e internos de la Comunidad Educativa, permitiendo una mayor trascendencia de lo que se realiza en el centro hacia el exterior y viceversa

- Fomentar las relaciones y el aprovechamiento de los recursos del medio para su conocimiento, a través de las actividades extraescolares (culturales en el centro, salidas, etc).

- Relacionar con la realidad sociocultural los principios e ideario del centro en una mutua relación interactiva en continua reelaboración y replanteamiento que conlleve una auténtica investigación socio-educativa

Los elementos o componentes del P.E.C. son los siguientes:

1) Variables contextuales: el P E C debe tener reflejado un análisis de la realidad sociocultural del barrio, del pueblo o lugar y sus implicaciones en las demandas específicas educativas del tipo de alumno/a, padres, familias y entorno en general.

Sin detectar esas necesidades reales basadas en los problemas, necesidades, motivaciones y expectativas vitales respecto a la educación, el profesorado será difícil que pueda sintonizar en su trabajo diario con el entorno y los/as alumnos/as

Su conexión con el contexto, entendido como el conjunto de elementos condicionantes, potenciadores o limitadores de la organización escolar, es evidente, pero no forma parte del PEC, sino que es un elemento previo que le acota y que permite diferenciar, en una primera instancia, los centros y sus actuaciones.

2) **Planteamiento ideológico o principios de identidad:** el P E C debe posicionarse también respecto a una concepción antropológica y socio-política y en relación a las necesidades detectadas y a la realidad en la que está ubicada esta comunidad Estas se deben explicitar a través de una serie de principios y prioridades que orienten la definición de los planes pedagógicos

Estos principios son los que orientan el modelo antropológico que queremos

formar y deben tenerse en cuenta en cualquier planteamiento de elaboración de los planes institucionales Estos principios/notas de identidad, como plantea Gairín (1995, 72) hacen referencia a la definición institucional (confesionalidad/a confesionalidad/laicismo, nivel de relación con el entorno; pluralismo, etc), al estilo de formación (coeducación, integración, educación como formación integral, espíritu crítico, etc.), a las dimensiones educables (educación corporal, intelectual, social, afectiva, estética, moral, etc.), al estilo de enseñanza-aprendizaje (lengua de aprendizaje, relación entre teoría-práctica, tipo de metodología, incorporación de las nuevas tecnologías, disciplina, etc.) y al modelo de gestión institucional (gestión participativa, dirección colegiada, fomento asociacionismo, etc)

3) Concepción pedagógica: el P E.C en función de las necesidades y demandas detectadas y de las prioridades para su satisfacción deberá definir los principios de cómo se van a conseguir estas prioridades y satisfacer las necesidades detectadas en el Centro Educativo.

Estos principios deberán servir para seleccionar metodologías y recursos del y, sobre todo, las necesidades para elaborar el Plan General Anual, que permita y potencie este tipo de metodologías y principios frente a otra serie de actividades y metodologías.

Esta concepción pedagógica se refleja en los denominados objetivos, que han de ser "viables, claros y unívocos en su formulación y permitir la evaluación formativa procesual."

Si las finalidades educativas son algo más amplias y generales que los objetivos, son éstos los que asumen un cierto carácter finalista (frente a la tendencial de los anteriores) y una mayor dimensión técnica (frente a la ideológica)

4) Modelo organizativo-estructural: el P.E C debe reflejar, en coherencia con estos principios y prioridades filosóficas y pedagógicos, la forma de organización que vamos a adoptar para conseguirlo (sobre todo las funciones y el funcionamiento de los órganos colegiados y los cargos unipersonales) y el sistema de normas que faciliten la convivencia y las relaciones que se van a generar, puesto que a partir de esta situación se van a crear actitudes y, sobre todo, el tipo de clima y cultura de un centro, en el cual va a ser más fácil o difícil llevar a cabo el resto de los planteamientos

Un criterio clave de validación del PE.C. será la coherencia, concreción y viabilidad para poder llevar a cabo sus planteamientos, a través de los otros documentos y de la dinámica que se cree para la organización de un centro y su desarrollo.

Fases y procesos para su elaboración

Para la elaboración del P E.C por parte del Consejo Escolar de un Centro proponemos el siguiente proceso

1) Analizar el contexto socio-educativo y los grupos y tipologías de alumnos/as de ese centro, según sus problemas, necesidades, características, expectativas y motivaciones.

2) La configuración de una comisión que elabore un documento sobre prioridades, que luego pueda ser discutido y aprobado (su configuración debe ser mixta, compuesto por padres, profesores, alumnos, representantes de instituciones, etc),

3) Configuración de comisiones mixtas que se responsabilicen de definir la aplicación de estas prioridades a los principios pedagógicos y curriculares, de funcionamiento y de organización, estructuración y relaciones de los miembros y de la institución y que elaboren los documentos que deben se discutidos y aprobados por todos

4) Estas comisiones deberán dar las pautas y orientaciones necesarias para que los órganos correspondientes puedan elaborar los otros planes institucionales, configurándose como un todo coherente y estructurado de forma articulada de forma talque permita que estas comisiones puedan reelaborar su parte del P E C y readaptarlo en función de los datos que puedan llegar desde los niveles de elaboración de estos planes (alumnos, profesores, equipo directivo), generando estas comisiones la dinámica de participación continua y de responsabilidad de los miembros de la Comunidad Educativa

La doble configuración de comisiones propuesta, permite que todo el mundo del Consejo Escolar pueda y deba participar con responsabilidades concretas, según sus intereses, conocimientos, expectativas

En segundo lugar, que se configure este sistema de participación dentro de dos coordenadas· la participación general del Consejo Escolar en todas las decisiones y la comunicación de éste con otros órganos de decisiones como son las asambleas de profesores, alumnos y los responsables de diferentes funciones dentro del centro, potenciando una cultura participativa y de compromiso.
El Proyecto Curricular es el que define la oferta formativa y académica del centro, flexible y polivalente, en continua reelaboración, que posibilite la innovación curricular y defina el estilo docente y metodológico del centro.

Montero (1996, 172/48) lo define como "patrón común de actuaciones que, diseñadas por un equipo educativo, se establece en sintonía y ajuste con el análisis de contexto del Centro; asegura la coherencia con el resto de los elementos de planificación del Proyecto Educativo; establece orientaciones concretas para diversos ámbitos (objetivos, contenidos, metodología, evaluación.), incluye propuestas organizativas, de orientación, escolar, formación del profesorado y evaluación de su propio diseño; adopta, como referentes, las prescripciones administrativas; define la identidad del Centro; se dirige a la

igualdad de las posibilidades de éxito educativo de los alumnos/as; y contribuye, en última instancia, a su futuro desenvolvimiento personal y social"

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

TALLER N° 3

ENTREVISTA CONMIGO MISMO EN 10 AÑOS

ESTAMOS EN EL AÑO 2020

1- ¿Cuántos años tienes?

_____

_____

2- Enumera tres logros alcanzados a nivel

Personal

_____

_____

_____

Profesional

_____

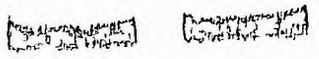
_____

_____

Social

_____

_____



3- ¿Qué hiciste para alcanzar estos logros?

_____

_____

_____

4- ¿Cuáles han sido tus mejores experiencias en los últimos diez años?

_____

_____

_____

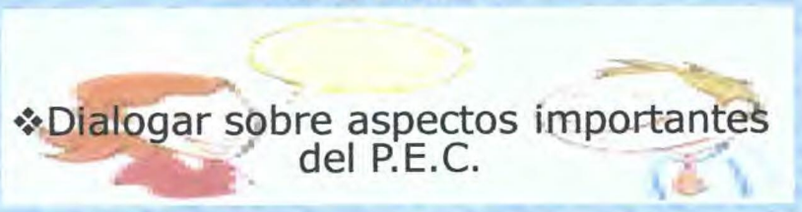
5- ¿Qué consejos le darías a personas diez años menores que tú, sobre cómo lograr sus metas?_____

_____

_____

MÓDULO N°.3
El proyecto Educativo de Centro (P.E.C.)

OBJETIVOS



❖Dialogar sobre aspectos importantes del P.E.C.

❖Conocer los aspectos que se consideran en la confección del P.E.C.

ÁREAS QUE CONTEMPLA EL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO

✓**Primer Área: Lo pedagógico**

✓**Segunda Área: Lo social**

✓**Tercera Área: Lo infraestructural**

✓**Cuarta Área: Lo gerencial**

Fotos tomadas a los estudiantes durante el desarrollo del módulo N°. 3

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXTENSIÓN DOCENTE DE CHEPO

PLANEAMIENTO DOCENTE

MÓDULO N° 4

TÍTULO MOTIVANDO A LOS DOCENTES.

DURACIÓN

OBJETIVOS	CONTENIDOS	Metodología
1- Conocer diferentes teorías de motivación 2- Dialogar sobre	Teorías de la motivación Concepto Estrategias básicas para	Dinámica Exposición participativa

algunas estrategias básicas para motivar positivamente	motivar positivamente	Presentación en multimedia.
3- Desarrollar un taller práctico	Taller práctico El cambio	Taller el cambio

CONTENIDOS DEL MÓDULO N° 4

MOTIVANDO A LOS DOCENTES

Concepto de motivación:

La motivación es una suma de fuerzas complejas, que están influenciadas por factores diversos como las experiencias, las situaciones y el medio ambiente Asumimos que para motivar, el elemento motivador debe ser una recompensa valorada por el docente La pregunta válida al hacernos es cuáles elementos son considerados por el maestro como recompensa.

Las teorías de motivación

Existen dos populares teorías motivacionales La más antigua (1943) es la de Abraham Maslov, basada en la jerarquía de necesidades, presentadas de menos a más necesidades psicológicas básicas de seguridad, afiliación social estima y auto-actualización. Esta teoría nos explica que para lograr una necesidad superior es necesario cumplir con aquellas inferiores a ésta

La teoría de Herzberg (1968) describe la motivación como dos dimensiones, que él llama factores de higiene y factores de motivación Ejemplos de los primeros son el salario, seguridad laboral y condiciones de trabajo. Ejemplos de los segundos reconocimiento, responsabilidad y avance laboral Herzberg nos explica que los factores de higiene son extrínsicos: existen debido a la naturaleza del

trabajo en sí Por otro lado, los factores de motivación son intrínsecos, pues son recompensas que resultan del propio trabajo en sí.

Tal vez la contribución más importante de esta teoría es la relación que propone entre satisfacción e insatisfacción. El cubrir con los factores de higiene puede prevenir la insatisfacción, pero no contribuye a la satisfacción que resulta en mayor motivación. Sigue entonces que son los factores intrínsecos los que nos brindan el mayor potencial para incrementar la motivació

¡Ojo! El hecho de que los factores intrínsecos motiven con mayor efectividad no significa que los docentes están motivados exclusivamente por ellos.

¡Esto sería el colmo del idealismo!

Mientras los profesores no perciban un salario apropiado y laboren en un ambiente de trabajo agradable y conducente a la enseñanza, el valor de los motivadores intrínsecos se verán severamente disminuido.

Ejemplos de estrategias básicas:

1- Articule su visión
2- Limite su poder.
3- Confiera poder de decisión
4- Mientras más importante sea la decisión, mayor deberá ser la consulta
5- Involucre a todos antes de tomar una decisión.
6- Considere cuidadosamente qué responsabilidad le tocará a cada uno

7- Reparta responsabilidades entre todos

8- Si se fracasa en el proyecto comparta responsabilidades

9- Si el proyecto tiene éxito, dele el crédito.

10-No espere llegar al éxito específico para brindar la motivación.

11-Admita cuando no sabe del tema

12-No se encierre en su aula de clases.

13-Evite los corrinchos.

14-Escuche más y hable menos

¿Cómo Los Docentes pueden ser Motivadores de sus Estudiantes?

El docente moderno debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificados con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan.

En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para adentrarse en como sabiendo motivar a sus alumnos puede obtenerse resultados que favorezcan a todos Para ello debe saber manejar adecuadamente

los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración de alumno profesor

¿Cuál es la causa principal de la desmotivación de los alumnos en las clases?. Sobre ello señala

- Falta de aplicación práctica de los contenidos, carencia de ver el contacto con la realidad profesional y con el mundo real en que vivimos No explicar por qué se tiene que aprender precisamente eso que se exige.

- Separación y divorcio entre la universidad y la empresa, entre la profesionalidad y la ciencia, entre lo práctico y lo teórico. No se percibe la utilidad profesional ni el sentido productivo.

- Distanciamiento entre el docente y los estudiantes. Ausencia de trato frecuente entre profesor y alumno. Falta de tutorías. Se cuestiona por qué el profesor dicta esas lecciones, a qué interés responde, si es sólo al del profesor, o si es al de los alumnos

- Reducirse el contacto profesor-alumno simplemente a las clases y nada más. Falta de convivencia, de transmisión de contenidos vitales, de mostrar la experiencia directa y vivida.

- Poca investigación guiada, poca orientación profesional y poco estímulo para sus prácticas

¿Qué se debe hacer para que un alumno se sienta motivado en la clase a pesar de que los contenidos no le interesen?

- Tratarles individualmente, como personas diferentes y singulares Cada una con sus capacidades y destrezas, con sus intereses y planes, con sus expectativas y deseos.

- "Tomar un poco de tiempo" en presentar la materia Justificar por qué debe aprenderse eso, que aplicación tiene, para qué hará falta en la vida profesional

- Hacer referencias constantes a la realidad que ellos viven, que pueden percibir en el mundo.

- Dialogar Comprobar la aceptación o el rechazo que provoca la enseñanza transmitida.

- Ofrecer casos prácticos, no subirse a las nubes y olvidar el día a día

- Relacionarlo con los demás contenidos que ya poseen, con las cuestiones que ya dominan, con todo su acerbo cultural

- Usar internet Responder de inmediato sus dudas por la Red en chat, web, e-mails, campus virtual .

- Estar siempre disponible para sus necesidades, dando importancia a sus propuestas y solicitudes.

- Evaluación frecuente, justa, bien preparada, animada, generosa, que noten que es posible mejorar y superarse, que se les reconoce su esfuerzo y su interés

TALLER N° 4

TALLER: EL CAMBIO

Piense en su propia área de trabajo tal como en la actualidad

Resuelva las siguientes preguntas:

1- Si usted tuviese todas las facultades necesarias para cambiar y mejorar su área de trabajo, ¿en qué forma le gustaría que funcionara?

_____

_____

_____

_____

2- Mencione los factores que obstruyen o dificultan el buen funcionamiento de su trabajo actual.

_____

_____

_____

_____

3- Mencione los factores que existen y que pueden ayudar a lograr que su trabajo actual sea tal como usted quisiera

4- Describa las fases que usted seguirá para incrementar la fuerza de los factores que pueden ayudar a mejorar su trabajo actual y a disminuir o eliminar aquellos factores que impiden trabajar exitosamente

Competencias para un líder de cambio

MÓDULO N°.4
MOTIVANDO A LOS DOCENTES.

OBJETIVOS

- Conocer diferentes teorías de motivación.
- Dialogar sobre algunas estrategias básicas para motivar positivamente.
- Desarrollar un taller práctico.

Concepto de motivación.

La motivación es un suma de fuerzas complejas, que están influenciadas por factores diversos como las experiencias, las situaciones y el medio ambiente.

Las teorías de motivación.

La más antigua (1943) es la de Abraham Maslo

basada en la jerarquía de

necesidades, presentadas de menos a

más: necesidades psicológicas básicas

de seguridad, afiliación social estima

y auto-actualización.

Las teorías de motivación.

La teoría de Herzberg (1968) describe la motivación como dos dimensiones, que él llama factores de higiene y factores de motivación. Ejemplos de los primeros son el salario, seguridad laboral y condiciones de trabajo. Ejemplos de los segundos: reconocimiento, responsabilidad y avance laboral.

Ejemplos de estrategias básicas
Para la motivación.

-Reparta responsabilidades entre todos.

-Si el proyecto tiene éxito, dele el crédito.

-No espere llegar al éxito específico para brindar la motivación.

-Admita cuando no sabe del tema.

-No se encierre en su aula de clases.

-Escuche más y hable menos.

Fotos tomadas a los estudiantes durante el desarrollo del módulo N° 4

CONCLUSIONES

- Las instituciones educativas en la búsqueda de líderes deben estar a la vanguardia con habilidades administrativas y pedagógicas eficientes para los nuevos profesionales.
- Las tendencias actuales requieren de líderes de cambio, para ello es necesario hacer un profundo análisis de lo que queremos para el futuro.
- El PEC es un instrumento que ofrece a los líderes escolares la oportunidad de reinventar la institución escolar, de tal manera que ésta, cada día responda a los requerimientos de la sociedad actual.
- El tercer milenio demanda de líderes que sean capaces de.
    - ❖ Vivir, compartir y promover la visión de los valores de la cultura.
    - ❖ Convencer y comprometer a la gente a desarrollar permanentemente la excelencia.
    - ❖ Promover el trabajo en equipo para alcanzar los trabajos deseados.

Recomendaciones

1. Exhortar a la Universidad de Panamá que introduzca estudios dirigidos a proyectos de intervención basados en liderazgo y competitividad en la Facultad de Ciencias de la Educación

2 Solicitar a los estudiantes de educación que amplíen sus conocimientos acerca de los proyectos educativos de centro

3 Recomendar a las Universidades privadas que cuentan con carreras de educación implementen proyectos similares al trabajo presentado, Talleres de *reforzamiento para un líder de cambio basados en competencias*

BIBLIOGRAFÍA

- RUIZ R; Jaime Anselmo. Normativa Educativa.
- RUIZ R; Jaime Anselmo. Gerencia Educativa.
- SEMINARIODE COSPAE. " Competencias para un Liderazgo de Cambio".

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD DE PANAMA
Extensiòn Universitaria de
CHEPO