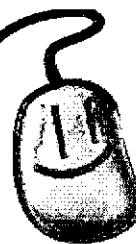


Q/V. 151  
SIIa  
I

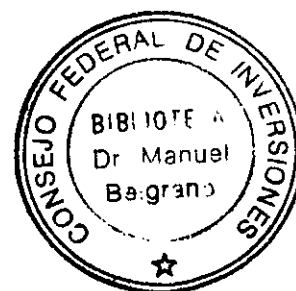
43400



Autopista  
de la información



PROYECTO 6:



“Auditoria del Proyecto San Luis en Línea en el Área  
de Concientización, Capacitación y Difusión”

RESUMEN EJECUTIVO E INFORME 1

EN LÍNEA

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS



## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **Índice**

- 1. Introducción**
  - 1.1. Fundamentos.**
  - 1.2. Generalidades.**
  - 1.3. Objetivos.**
  - 1.4. Metodología de Trabajo.**
- 2. Actividades**
  - 2.1. Actividad 1.**
  - 2.2. Actividad 2.**
  - 2.3. Actividad 3.**
  - 2.4. Actividad 4.**
- 3. Conclusión.**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Fundamentos.**

El desarrollo del la" Autopista de la Información" emprendido por el Gobierno de la Provincia de San Luis se basa en tres pilares fundamentales que deben avanzar en forma paralela: la infraestructura de telecomunicaciones, el desarrollo de aplicaciones y contenidos, y, por ultimo, la Concientización, Capacitación y Centros de Acceso Comunitario.

Es necesario contar con un Proceso de Auditoria, que permita determinar el correcto funcionamiento de cada uno de aquellos pilares.

El proceso de Auditoria implementado tuvo por finalidad descubrir las áreas criticas y sobre las mismas hacer un estudio y análisis profundo de cada problema encontrado, determinando la solución correspondiente

### **1.2. Generalidades.**

Actualmente se produce la incorporación de las personas a un ambiente organizacional con fuerte presencia de tecnologías computacionales y de telecomunicaciones, lo que supone estrategias generales y especificas, prácticas sociales, actitudes, etc., de manera tal de poder desarrollar destrezas y habilidades, diseñar procesos de inducción y procesos de formación que

contemplan tres grandes áreas de cambio (Cognoscitiva, Afectiva, Conductual) y estrategias para el aprendizaje.

### **1.3. Objetivos.**

Generar los métodos y herramientas necesarios que permitan llevar a cabo un adecuado Proceso de Auditoria, para poder determinar el correcto accionar de los responsables de las actividades correspondientes, mediante un sistema de controles preventivos, detectivos y correctivos; de manera tal de poder asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

### **1.4. Metodología de Trabajo.**

Se verificara que los planes de Capacitación documenten la metodología y los contenidos a brindar , sugiriendo la metodología de aplicación que se considere mas adecuada para cada caso. Asimismo, se llevara a cabo un seguimiento continuo de cada uno de los cursos que se tiene planeado dictar en la provincia, a fin de corregir errores cuando resulte necesario.

Para la campaña de Concientización se llevara a cabo un seguimiento de todos los medios que tengan a su cargo la Difusión del Proyecto, a fin de verificar su correcto accionar, mostrando claramente los beneficios del Proyecto y así garantizar el éxito del mismo.



## **2. ACTIVIDADES.**

**Actividad 1: Generación de herramientas de control y seguimiento de talleres de Concientización para evaluar los contenidos, aprendizaje y desarrollo de los mismos.**

**Actividad 2: Generación de herramientas de control y seguimiento de talleres de Capacitación en Informática Básica para evaluar los contenidos, aprendizaje y desarrollo de los mismos.**

**Actividad 3: Desarrollo de técnicas y procesos de relevamiento de medios de comunicación.**

**Actividad 4: Análisis y estudio para la óptima implementación de una campaña publicitaria.**

### **3. Conclusión.**

En el Área de Concientización y Capacitación el resultado de la Auditoría revela que el Proyecto acapara una importancia relevante para los sanluiseños.

Los talleres de Concientización, para empleados públicos, y los talleres de Capacitación para toda la Comunidad, son exitosos, tanto en su nivel de asistencia como de aprobación.

Sugerimos y recomendamos que se amplíen los espacios físicos para poder dictar mayor cantidad de talleres de Capacitación. La ampliación también debe ser geográfica alcanzando la totalidad de las localidades menores de la Provincia; a fin de cumplir con la meta de hacer llegar la Autopista de la Información a todas las localidades con más de veinte habitantes.

En el Área de Difusión recomendamos:

- Aumentar salidas diarias en el Canal de Televisión Estatal.
- Aumentar cantidad de canales y frecuencia televisivas de los Sistemas de Cables.
- Corregir seleccionando adecuadamente los medios radiales de la ciudad de Villa Mercedes.
- Insertar con cierta periodicidad newsletters en formato económico en el diario de tirada provincial y en los diarios locales más importantes de todas la localidades provinciales. Dicha publicación puede tener el formato de periódico y su distribución tiene que ser gratuita.



## PROYECTO 6:

“Auditoria del Proyecto San Luis en Línea en el Área  
de Concientización, Capacitación y Difusión”

Informe 1

**EN LÍNEA**

**GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS**



**PRIMER INFORME DE AVANCE**

**"Auditoria del Proyecto San Luis en Línea en el Área de Concientización,  
Capacitación y Difusión"**

**AUTOPISTA DE LA INFORMACIÓN**

Integrantes del grupo

Experto: Santagata Chada, Juan Pablo

Colaboradores: Denechuk, Gabriel

Marich, Silvina

- 2002 -

## **Introducción**

El fenómeno de la globalización, la migración hacia las sociedades basadas en el conocimiento y los rápidos cambios y avances que se están llevando a cabo en el ámbito tecnológico, traen aparejados una transformación cultural y social , tanto de los ciudadanos en general como las organizaciones públicas y privadas en relación a las tecnologías de la información.

Esta transformación promueve el bienestar social y económico mediante el establecimiento de sistemas modernos para implementar programas educativos, ofrecer un mejor servicio de salud y facilitar el acceso de las comunidades con respecto al gobierno provincial.

Considerando que el cambio cultural y el logro de la utilización de las tecnologías por parte de la gente es lo que garantizara la concreción y el éxito de los objetivos de este ambicioso proyecto se torna imperioso desarrollar una detallada planificación controlar y mejorar la concientización y la capacitación de los sectores involucrados.

Por todo lo expuesto presentamos en este documento:

Informe parcial de la Actividad 1.

Informe parcial de la Actividad 2.

**ACTIVIDAD 1: Generación de herramientas de control y seguimiento de los  
Talleres de Concientización evaluar los contenidos, aprendizaje y desarrollo  
de los mismos.**

**Índice**

- 1. Introducción**
- 2. Objetivos**
- 3. Cuerpo**
  - 3.1. Proceso de Concientización.**
  - 3.2. Implementación.**
  - 3.3. Herramientas de evaluación.**
- 4. Anexo**
  - 4.1. modelo evaluación N1**
  - 4.2. modelo evaluación N2**
    - 4.2.1. Taller de cambios modelo evaluación N2**
    - 4.2.2. Taller de taller formador de formadores**
    - 4.2.3. Taller de Liderazgo y Motivación**
  - 4.3. Reportes**
    - 4.3.4. Reporte taller de cambios**
    - 4.3.5. Reporte taller formador de formadores**
    - 4.3.6. Reporte taller de liderazgo**

---

**4.4. Manuales (los mismos se envían en un archivo adjunto llamado**

**"manuales concientización")**

**4.4.1. Manual del taller de cambios**

**4.4.2. Manual del taller formador de formadores**

**4.4.3. Manual del taller de liderazgo**

**1. INTRODUCCIÓN**

El desarrollo tecnológico ha adquirido un crecimiento de carácter exponencial traducido como grandes cambios a corto plazo.

Esto trae aparejado que los conocimientos adquiridos sean superados por otros que los renuevan, transforman o cambian.

A partir del nuevo proceso económico denominado "globalización", estos avances tecnológicos han afectado aun más a las economías en desarrollo como la de nuestro país, llevándola a un acelerado proceso de aprendizaje de estos nuevos procesos y conceptos tecnológicos llámense redes, intranets, herramientas multimediales, videoconferencias, etc.

En este marco, las administraciones que han identificado en estos avances tecnológicos herramientas para mejorar su desempeño y eficiencia, como así mismo modificar sus legislaciones con el objeto de integrar estos conocimientos y así encarar proyectos mas ambiciosos, han comprendido que la asimilación de estos así como el máximo aprovechamientos de su potencial es imposible si los usuarios del mismo, el recurso humano, no está preparado para utilizarlo.

Con esto en mente, dichas administraciones, dentro de su marco de acción,

generan leyes que promueven la capacitación con la intención de fortalecer los conocimientos ya adquiridos, brindar mayor cantidad de herramientas de gerenciamiento y por sobre todo, mejorar la calidad de la atención a los beneficiarios: la comunidad.

**A) Propósito de la Concientización**

Contribuir a la movilización y alineación con el nuevo paradigma provincial del Gobierno Sanluiseño a través del entendimiento de las implicancias y beneficios que tiene el proyecto "Autopista de la Información".

**B) Proceso**

- a) Relevamiento de las necesidades de la población implicada (temores, habilidades, capacidades y comportamientos actuales)
- b) Desarrollo y adaptación y diseño final de herramientas y modelos que ayuden a la comprensión del cambio.
- c) Evaluación y selección del grupo de Formadores y de Multiplicadores.
- d) Concientización y Multiplicadores
- e) Entrenamiento de Formadores (Cambio), Gerentes y Supervisores (Liderazgo)
- f) Facilitación del proceso de Concientización a al resto de los empleados estatales sanluiseños a cargo de Formadores
- g) Desarrollo de herramientas de Seguimiento y Coaching que asegure la utilización de las soluciones instaladas, remueva barreras que pudiesen surgir y corrija desvíos.

**C) Beneficios**



- ◆ Un claro entendimiento de las necesidades, temores y actitudes actuales en la población impactada.
- ◆ Tener más y mejor información que contribuya a un diseño más ajustado y eficiente del programa.
- ◆ Asegurar el éxito del proceso de concientización a través de las personas que cuentan con las habilidades adecuadas para cumplir ese rol.
- ◆ Incorporar dos equipos (Formadores y Multiplicadores) al proceso de concientización con diferente rol pero idéntico objetivo, equipos que se constituyan en apóstoles de la iniciativa.
- ◆ Asegurar un proceso ágil y menos traumático frente a la natural resistencia al cambio.
- ◆ Contribuir a elevar la autoestima de los empleados al ayudarlos a descubrir sus habilidades y a convertirse en protagonistas del cambio.
- ◆ El Seguimiento y Coaching permite un monitoreo preciso del avance de la iniciativa que asegure una adaptación adecuada a los cambiantes escenarios de la provincia.

A partir de la implementación y puesta en marcha del proceso de Concientización destinado a todos los Empleados Públicos de toda la Provincia, es necesario conocer el desarrollo y la forma de aceptación de los talleres de cambio por parte de los participantes.

El proceso de cambio que debe experimentar la Administración Pública es el eje fundamental del Nuevo Paradigma Provincial "La Autopista de la Información".

Para esta tarea de Concientización se hará necesario efectuar una gran cantidad de tareas accesorias que impactarán directamente sobre el éxito del "Proceso de Concientización". Estas tareas por si solas son un desafío a vencer que en caso de no identificarse a tiempo y no enfrentarlas a tiempo, pueden convertirse en un riesgo. Al planificar la tareas de Concientización, identificamos algunos desafíos que pensamos debemos encarar en este momento.

Es por eso el generar las herramientas de control para asegurarnos el éxito del proceso de Concientización de este Proyecto tan ambicioso como los es "La Autopista de la Información"

## **2. OBJETIVO**

Generación de herramientas de control y seguimiento de los Talleres de Concientización con lo cual verificaremos el grado de satisfacción y de aprendizaje de los destinatarios de los Talleres para comprobar si han sido correctamente desarrolladas las actividades de sensibilización y preparación para el cambio dirigidas al personal de la Administración Pública, observando los problemas típicos de resistencia que se presentan en este tipo de proyectos y estrategias para solucionarlos y revertirlos.

## **3. CUERPO**

### **3.1. Proceso de Concientización**

El proceso de Concientización consta de tres tipos de talleres :

3.1.1. Talleres de Cambios.

3.1.2. Talleres de Formación de Formadores.

### 3.1.3. Talleres de Liderazgo y Motivación.

## **3.2. IMPLEMENTACION**

### **Lugar Físico (infraestructura)**

La selección del sitio en donde se desarrollan todas las actividades de Concientización, se toma teniendo en cuenta las siguientes características:

- No debe estar cercano al lugar de Trabajo.
- Debe poseer comodidades sanitarias, buena iluminación, ventilación y climatización.
- Debe poseer dimensiones generosas teniendo en cuenta los cupos de los talleres y la disposición en U de las mesas.

Debe ser un lugar calmo donde no halla interferencias externas que alteren el desarrollo de las actividades.

### **Medios audiovisuales y Equipos Auxiliares**

La dinámica de las actividades exige los siguientes equipos auxiliares y disposición de la audiencia:

- ◆ Mesas dispuestas en U
- ◆ 4 mesas separadas para los trabajos grupales.
- ◆ Hojas en blanco para tomar apuntes y realizar ejercicios
- ◆ 2 Rotafolios y marcadores de colores
- ◆ TV y video
- ◆ Cañón proyector

- ♦ Impresora ( 1 por actividad)

### **Materiales entregados:**

La adecuada provisión de materiales exige un cuidadoso planeamiento de las audiencias dado que en cada actividad se entregará:

- ♦ Guía del participante incluyendo carpeta.
- ♦ Tarjetón con nombre e inscripción
- ♦ Bicicleta de alambre.

### **3.2.4. Talleres de Cambios.**

Los talleres están dirigidos exclusivamente para los Empleados Públicos que generan mas problemas con adaptarse a las nuevas Tecnologías, debido a que poseen un acostumbamiento con las actividades cotidianas que realizan.

En resumidas cuentas es un taller que prepara al personal al cambio de actividades que desarrollan en el trabajo, sin que los afecte personalmente, generando sentimientos malos a las personas que no están preparadas psicológicamente a un cambio en su forma de vida.

Los asistentes que pasan por el taller tienen por misión de "comunicar" de manera no formal los beneficios que conlleva la autopista de la información a los empleados. Esta acción indirecta se ve reforzada por la estrategia difusión a nivel

de comunidad (ciudadanos), siendo que los empleados públicos son parte de la misma.

La primera acción directa a efectuarse son los Talleres de Cambio que llegan a parte de los empleados públicos. Como resultado de estos se obtienen dos grupos: Multiplicadores y Formadores

Los primeros tienen por misión de "comunicar" de manera no formal los beneficios que conlleva la autopista de la información a los empleados. Esta acción indirecta se ve reforzada por la estrategia difusión a nivel de comunidad (ciudadanos), siendo que los empleados públicos son parte de la misma.

Los Formadores, se someten a un proceso de entrenamiento mas profundo que continua en los Talleres de Formación de Formadores, luego de los cuales, los participantes de estos talleres serán los denominados por el Gobierno para la tarea de efectuar la primera acción directa de Concientización (a través de los Talleres de Cambio) sobre los restantes empleados públicos.

Los talleres poseen las siguientes características:

<b><u>Duración:</u></b>	<b>1 y ½ días</b>
<b><u>Cantidad asistentes por actividad:</u></b>	<b>25 personas</b>
<b><u>Cantidad de actividades:</u></b>	<b>84 personas</b>
<b><u>Cantidad total de asistentes:</u></b>	<b>2000 personas</b>

<b><u>DIA 1</u></b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>

**Proyecto: "Auditoría del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"**

**Autopista de la Información**

<b>09.00</b>	Autopista de la Información <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Verdadero significado de "San Luis" en línea</li> <li>♦ Fundamentos y utilidad del proyecto</li> <li>♦ Alcance y tiempos del proyecto</li> </ul>	Presentación	Conocimiento del proyecto. Conocimiento preliminar del Nuevo Paradigma Provincial
<b>10.00</b>	Balance de conocimientos: <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Modelo de la bicicleta.</li> <li>♦ Concientización: objetivo, proceso y beneficios</li> </ul>	Presentación e Interacción con el grupo (preguntas)	Clarificación del foco del Proyecto y del Proceso de Concientización.
<b>10.30</b>	Cambios: <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ San Luis 2002 y el nuevo paradigma</li> <li>♦ Fuerzas determinantes y dinámica de las mismas</li> </ul>	Ejercicio por grupos	Listado de cambios consensuado
<b>11.30</b>	Corte		
<b>11.45</b>	Consecuencias de los cambios <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Consecuencias positivas</li> <li>♦ Amenazas para San Luis y para el Gobierno</li> </ul>	Ejercicio conjunto en el grupo mayor	Matriz de consecuencias por nivel: provincia (ciudadano), gobierno, área o equipo e individuo.
<b>12.15</b>	Fortalezas y oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Fortalezas de San Luis y oportunidades de mejora.</li> <li>♦ La informática como una oportunidad</li> </ul>	Ejercicio por grupos Conclusiones en el grupo mayor	Grilla con fortalezas y debilidades.
<b>13.00</b>	Almuerzo		
<b>14.30</b>	Cambios: <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Curva de crecimiento y fases</li> <li>♦ Reacciones ante el cambio.</li> <li>♦ Contenido cultural implícito en el cambio</li> <li>♦ Necesidades de la persona para poder cambiar</li> </ul>	Ejercicio de reflexión personal y por subgrupos	Aplicación de la curva a su propio trabajo Identificación de donde se encuentra el gobierno, su áreas, su equipo y ellos mismos
<b>16.00</b>	Visión <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Película: Visión de Futuro</li> <li>♦ Definiciones de la Visión y la Misión ¿qué son?</li> <li>♦ Diferencia con la Misión</li> </ul>	Presentación y Ejercicio por grupos	Claridad sobre la importancia de la Visión y de la Misión Rol de la visión en este proyecto Rol de la Visión en el crecimiento y desarrollo
<b>16.30</b>	Corte		

*Proyecto: "Auditoria del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"*

*Autopista de la Información*

<b>16.45</b>	Nuevo Paradigma Provincial: <ul style="list-style-type: none"><li>♦ Visión</li><li>♦ Misión y Objetivos</li></ul>	Presentación	Comunicación sobre el sentido de dirección del Gobierno
<b>18.30</b>	Fin del día 1		

<b>DIA 2</b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>
08.30	Nuevo Paradigma Provincial: Cultura, valores y conductas	Presentación.	Marco en el cual se desarrolla el proyecto. Conductas esperadas por el Gobierno de sus colaboradores y equipo.
10.00	Conexión a nuevos Valores y Conductas: situación actual y situación deseada. Brecha entre ambas.	Ejercicio de reflexión individual y por equipos.	Matriz con las conductas que debemos abandonar y las que debemos adquirir.
11.00	Corte		
11.15	Factores críticos de Éxito (FCE): <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Que debemos hacer bien para crecer y desarrollarnos</li> <li>♦ Mapa de Oportunidades: importancia vs desempeño.</li> </ul>	Ejercicio por grupos y convergencia en el grupo mayor.	Matriz con los FCE del área Identificación oportunidades de crecimiento
12.30	Análisis del taller: feedback y elaboración del mensaje para la función. Discurso del ascensor.	Todo el grupo.	Lograr mensaje homogéneo para las funciones Disponer de información para retroalimentar el proceso.
13.00	Fin del día 2 y de la actividad.		

**Bibliografía consultada en el diseño de los manuales de los talleres de**

**Cambio**

La Quinta disciplina, P.Senge

Quien se ha llevado mi queso, S.Johnson

A la Carga (Gung Ho!), K. Blanchard



### **3.2.5. Talleres de Formación de Formadores.**

Como se describió anteriormente la selección los participantes de estos talleres se desprenden de los talleres de cambio, que se someten a un entrenamiento mas profundo, luego de los cuales, los participantes de estos talleres continuaran con la acción de Concientización (a través de los Talleres de Cambio) sobre los restantes empleados públicos.

**Duración:** 1 y ½ días

**Cantidad asistentes por actividad:** 20

**Cantidad de actividades:** 15

**Cantidad total de asistentes:** 300 personas

**Temario del taller:**

<b><u>DIA 1</u></b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>
09.00	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Matriz de habilidades</li><li>• Las creencias.</li><li>• Experiencias del "ahora".</li></ul>	Presentación Video Ejercicios individuales	Preparación para estar en la cúspide como presentador
10.30	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entorno psicológico.</li><li>• Sus preguntas acerca de los participantes.</li><li>• Entorno cognoscitivo.</li><li>• Entorno físico</li></ul>	Ejercicios por grupo	Preparación para la audiencia
11.30	Corte		
11.45	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Claridad</li><li>♦ Conocimientos y experiencia</li></ul>	Presentación	Preparación del contenido
12.15	Claridad, conocimientos y experiencia	ejercicio conjunto en grupo mayor	Preparación del contenido

*Proyecto: "Auditoría del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"*

*Autopista de la Información*

<b>13.00</b>	Almuerzo		
<b>14.30</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciando la participación.</li> <li>• Manteniendo y controlando la participación. Las etapas de un grupo.</li> </ul>	Presentación	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>16.00</b>	♦ Etapas de un grupo	Ejercicio por grupos	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>16.30</b>	Corte		
<b>16.45</b>	♦ Comportamiento disonante : Comportamientos que interfieren con la enseñanza.	Ejercicio por grupos	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>18.30</b>	Fin del día 1		

<b>DIA 2</b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>
<b>08.30</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las habilidades para el Auto-manejo.</li> <li>• Habilidades de Presentación</li> </ul>	Presentación	Manejo de uno mismo y de los medios durante la sesión
<b>10.00</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para conocimientos, experiencias y claridad.</li> <li>• Conceptos difíciles.</li> <li>• Manteniendo el tema.</li> </ul>	Ejercicios por grupos	Manejo de dificultades que pueden surgir durante la sesión
<b>11.00</b>	Corte		
<b>11.15</b>	♦ Práctica de habilidades de presentación	Ejercicio individual de presentación al grupo	Integración de todos los conceptos y habilidades de presentación aplicada a la presentación de un módulo del Taller de cambios, recibiendo retroalimentación del grupo y del facilitador
<b>13.00</b>	Fin del día 2 y de la actividad.		

---

**Bibliografía consultada en el diseño de los manuales de los talleres de**

**Formador de Formadores**

Los estilos de la Gente en el Trabajo, Robert & Dorothy Bolton

Manual del Facilitador de Grupos, B Auvine

Los adultos en el aprendizaje, Patricia Catherine Cross

**3.2.6. Taller de Liderazgo y Motivación**

Una capacitación mas profunda será recibida por los Empleados Públicos Gerenciales o Lideres. Esta consta de los Talleres de Liderazgo y un proceso posterior de Coaching. Estos lideres juegan un rol importantes en este proceso de Concientización ya que al manejar un equipo tienen gran influencia sobre el grupo de personas que lo componen.

Como para las tareas de Concientización y también de Capacitación, se emplearán horas del tiempo de los empleados para asistir a los talleres, los cuales no asistirán a su puesto laboral durante el dictado de los mismos. Se hace necesario un compromiso de parte de los Jefes de los empleados seleccionados como también un fuerte aliento de los mismos hacia los empleados para que asistan a estos talleres y participen activamente en sus puestos laborales.

De poco puede servir la Concientización si el Jefe del empleado que se envía al taller (que luego será un Multiplicador y/ o Formador) no esta comprometido y no valora la actividad que este empleado desempeñara. Si bien los Jefes asistirán a los talleres de Liderazgo, estos también deberán asistir a los Talleres de Cambio.

Como refuerzo sería conveniente una fuerte comunicación interna descendente desde los mas altos niveles jerárquicos de Gobierno hacia las líneas de mando del compromiso asumido y del apoyo necesario de ellos para lograr el éxito del Proyecto de la Autopista de la Información.

De la misma manera que debe existir un compromiso previo, el compromiso posterior implica una relevancia aún mayor. El jefe de cada uno de los Multiplicadores y Formadores seleccionados y el Gobierno en su totalidad deben alentar a todos y cada uno de los participantes a usar las habilidades y conocimientos adquiridos. Ellos son responsables de generar un clima apropiado que favorezca su desarrollo y crecimiento.

**Duración:** 2 días

**Cantidad asistentes por actividad:** 20

**Cantidad de actividades:** 15

**Cantidad total de asistentes:** 300 personas

**Temario del taller**

<b><u>DIA 1</u></b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>
09.00	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Matriz de habilidades</li><li>• Las creencias.</li><li>• Experiencias del "ahora".</li></ul>	Presentación Video Ejercicios individuales	Preparación para estar en la cúspide como presentador
10.30	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entorno psicológico.</li><li>• Sus preguntas acerca de los participantes.</li><li>• Entorno cognoscitivo.</li><li>• Entorno físico</li></ul>	Ejercicios por grupo	Preparación para la audiencia

*Proyecto: "Auditoria del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"*

*Autopista de la Información*

<b>11.30</b>	Corte		
<b>11.45</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Claridad</li> <li>♦ Conocimientos y experiencia</li> </ul>	Presentación	Preparación del contenido
<b>12.15</b>	Claridad, conocimientos y experiencia	ejercicio conjunto en grupo mayor	Preparación del contenido
<b>13.00</b>	Almuerzo		.
<b>14.30</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciando la participación.</li> <li>• Manteniendo y controlando la participación. Las etapas de un grupo.</li> </ul>	Presentación	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>16.00</b>	♦ Etapas de un grupo	Ejercicio por grupos	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>16.30</b>	Corte		.
<b>16.45</b>	♦ Comportamiento disonante : Comportamientos que interfieren con la enseñanza.	Ejercicio por grupos	Manejo de la audiencia durante la sesión
<b>18.30</b>	Fin del día 1		

<b>DIA 2</b>			
<b>Horario</b>	<b>Modelo y/ o herramienta</b>	<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Resultados del módulo</b>
08.30	<ul style="list-style-type: none"><li>Las habilidades para el Auto-manejo.</li><li>Habilidades de Presentación</li></ul>	Presentación	Manejo de uno mismo y de los medios durante la sesión
10.00	<ul style="list-style-type: none"><li>Estrategias para conocimientos, experiencias y claridad.</li><li>Conceptos difíciles.</li><li>Manteniendo el tema.</li></ul>	Ejercicios por grupos	Manejo de dificultades que pueden surgir durante la sesión
11.00	Corte		
11.15	<ul style="list-style-type: none"><li>Práctica de habilidades de presentación</li></ul>	Ejercicio individual de presentación al grupo	Integración de todos los conceptos y habilidades de presentación aplicada a la presentación de un módulo del Taller de cambios, recibiendo retroalimentación del grupo y del Facilitador
13.00	Fin del día 2 y de la actividad.		

### **Bibliografía consultada en el diseño de los manuales de los talleres de**

#### **Liderazgo y Motivación**

El liderazgo en la nueva era, B. Nannis & W. Bennis

La Paradoja, J.Hunter

Estilo de Gerenciamiento, Dorothy & Robert Bolton

### **3.3. Herramientas de evaluación**

#### **3.3.7. Mediciones**

Las mediciones que se efectuarán durante todo el proceso de Concientización conceptualmente se encuentran divididas de las siguientes manera:

- **Nivel N1: *Reacción*:** Este nivel de medición implica evaluar la satisfacción del asistente a una determinada actividad de entrenamiento o de trabajo. Este tipo de medición tiene gran impacto en la expansión, modificación o cancelación de un programa.
- **Nivel 2: Aprendizaje** : aprendizaje puede ser definido como la extensión hasta la cual un participante cambia actitudes, mejora el conocimiento y/ o incrementa una determinada habilidad.

Estas tres consecuencias son las que un buen programa de entrenamiento debe lograr. Debemos recordar que una persona puede tener mas y mejores conocimientos pero no utilizarlos en su trabajo.

Es también importante considerar que para seleccionar las herramientas de evaluación (en contenido y formato) en los distintos niveles, se debe comenzar de *atrás a hacia delante*, en forma conjunta con el diseño del programa de formación.

#### **Medición post actividad Talleres de Cambio.**

**N1:** encuesta auto-administrada, semi-dirigida, múltiple -choice y anónima al final de la actividad.

**N2:** encuesta auto-administrada, dirigida, múltiple-choice y anónima que cubre todos los modelos y conceptos vistos en la actividad.

#### **3.3.8. Reporte**

Se genera un reporte donde se colocan las opiniones que los participantes sobre cada punto que se desarrolla en el taller que se volcaran como:

- Conclusiones sobre la actividad que incluye :
  - Expectativas de los participantes sobre taller
  - Cambios ( que influyen en la población de San Luis)
  - Consecuencias positivas y negativas de los cambios vistas desde todos los puntos de vista , como Ciudadanos, Estado / Gobierno, área Educación y como individuo.
  - Fortaleza y oportunidades de mejora
  - Fases de crecimiento teniendo en cuenta las áreas de mejora, las fases de crecimiento y los valores(liderazgo ambiente de aprendizaje espíritu de colaboración y disposición al cambio) ¿se propone que debemos dejar de hacer y que debemos comenzar a hacer?
  - Discurso del ascensor se citan las frases que los participantes proponen con respecto a este proceso de cambio.
  - Observación del grupo. Describiendo la predisposición y compromiso de los participantes del taller
- Resultados de las evaluaciones

Para corregir los resultados de las evaluaciones se ha generado una planilla de calculo en donde se volcaran los resultados de las evaluaciones, una para las evaluaciones N1 de todos los talleres y una



planilla para corregir las N2 de cada uno de los talleres, Cambio, Formación de Formadores y Liderazgo y Motivación.

A partir de las cuales se generara el grafico para poner en el reporte con los resultados porcentuales de cada ítem evaluado. Que en el caso de las N1 se dará el resultado porcentual de cada una de las preguntas y en la N2 será el resultado de aprobación del curso.

- Planilla de asistentes Listado de participantes

	Apellido y Nombre	Lugar de trabajo	Cargo	Teléfono	Email
1					
2					
3					

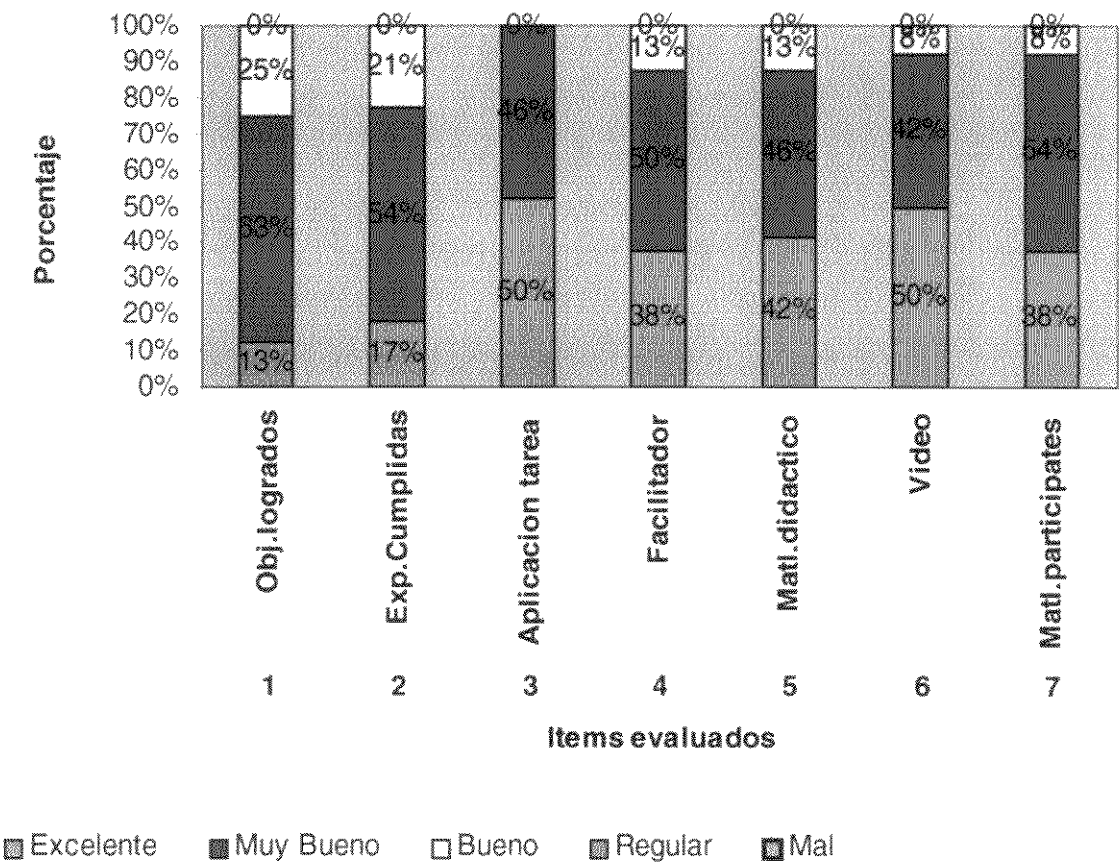
NOTA : VER MODELOS DE REPORTES EN EL PUNTO 4.2 ADJUNTOS  
PAGINA 38

Planilla de calculo para medir resultados de las evaluaciones N1 (TODOS LOS TALLERES)

Fecha inicio	9-May-02	Audiencia:				Educacion				Lugar: VM				Facilitador : JB			
		Participantes:				24											
T E M A R I O																	
1	Obj.logrados	e	m	b	m	e	e	b	m	m	m	m	B	m	m	m	
2	Expectativa Cumplida	e	m	m	e	e	e	b	m	m	e	m	B	m	m	m	
3	Aplicación a la tarea	e	e	e	m	e	e	m	e	e	m	e	M	m	e	m	
4	Facilitador	m	e	m	e	e	e	b	b	m	e	m	M	e	m	m	
5	Matl.didáctico	m	e	e	m	e	m	m	e	m	b	m	e	B	m	e	
6	Video	m	m	e	m	e	m	m	e	e	m	e	M	m	e	e	
7	Matl.participantes	m	e	e	m	e	m	m	e	m	m	m	e	B	m	e	

	Excelent	muy buen	bueno	regular	wrong
1 Obj.logrados	3 13%	15 63%	6 25%	0 0%	0 0%
2 Exp.Cumplidas	4 17%	13 54%	5 21%	0 0%	0 0%
3 Aplicacion tarea	12 50%	11 46%	0 0%	0 0%	0 0%
4 Facilitador	9 38%	12 50%	3 13%	0 0%	0 0%
5 Matl.didactico	10 42%	11 46%	3 13%	0 0%	0 0%
6 Video	12 50%	10 42%	2 8%	0 0%	0 0%
7 Matl.participates	9 38%	13 54%	2 8%	0 0%	0 0%

Evaluación de la Actividad N1



Planilla de calculo para medir resultados de las evaluaciones N2 para los talleres de Cambios

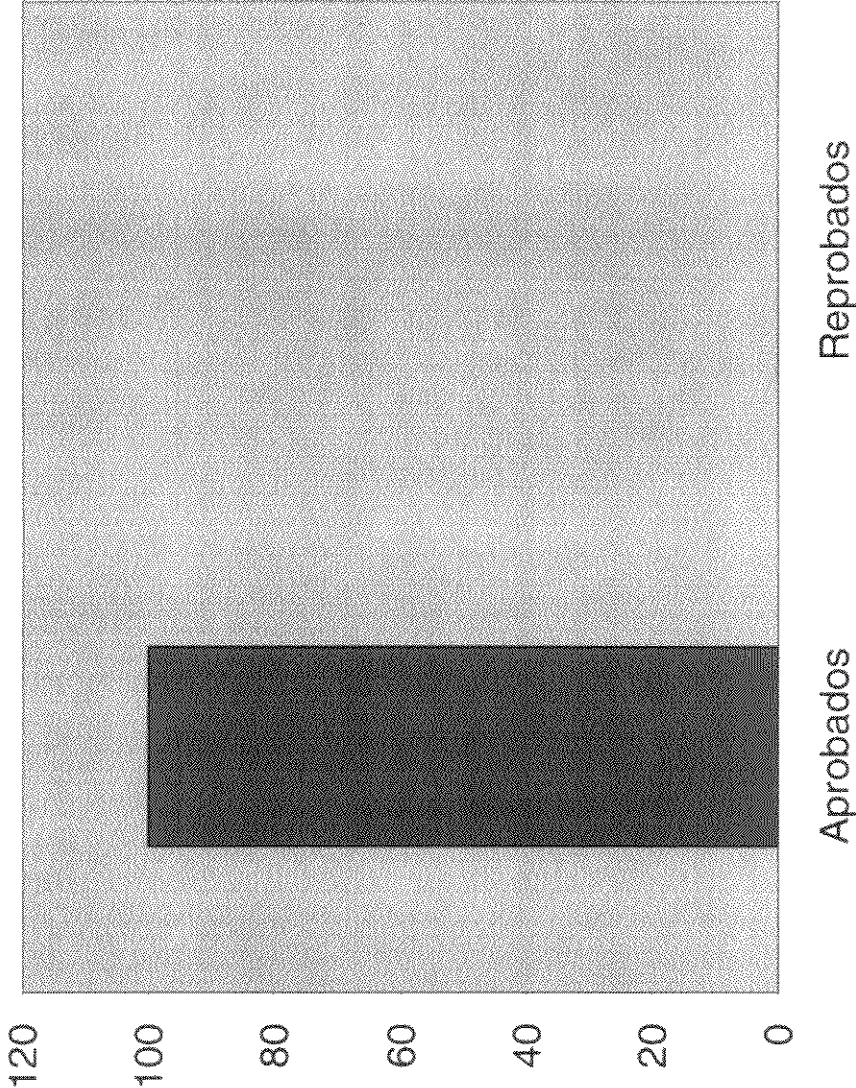
Participantes:		20		P A R T I C I P A N T E S																													
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Tot	% OK
14 fuerzas		a	a	a	d	D	a	d	a	a	d	a	a	a	d	d	a	a	a	a	D												
	D	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	35%
2Concientiz		d	d	d	d	C	d	c	d	d	c	d	c	d	d	c	c	c	d	d	D												
	C	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	35%
3Fase 1		d	d	c	d	A	d	a	d	d	a	d	d	d	d	c	d	c	d	d	D												
	D	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	70%
4Fase 3		c	c	c	c	C	c	c	c	c	c	c	a	c	c	c	c	c	c	c	C												
	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	95%
5Enfermedades		b	c	c	b	B	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	c	b	B												
	B	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	85%
6 Valor		c	c	a	a	A	c	a	c	c	b	d	c	a	a	a	c	a	a	a	A												
	C	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	35%
7Bicicleta		c	c	c	c	C	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	C												
	C	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100%
8Víctima a . . .		du	du	du	du	Du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	Du												
	Du	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100%
9Pérdida a . . .		ga	ga	ga	ga	Ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	Ga												
	Ga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100%
10Rigidez a . . .		fl	fl	fl	fl	Fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	Fl												

[illegible]

Aprobados	100%
Reprobados	0%

**Nota: de la planilla anterior surge que el 100% de los alumnos aprobó el taller y el 0 % lo reprobó; el puntaje para aprobar debe ser mayor o igual a 7.**

## Resultados evaluacion N2





Planilla de calculo para medir resultados de las evaluaciones N1 de los talleres de Formación de formadores

Participantes: 13		P A R T I C I P A N T E S																				
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Tot	% OK
1creencia	c	c	c	a	a	a	a	a	a	d	c	a	a	a								
	a	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	9	69%
2visualizacion	c	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	c								
	b	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	11	85%
3tension	b	d	b	b	b	b	b	b	b	b	d	b	b	b								
	b	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	11	85%
4aplicación	b	c	a	d	d	b	b	b	d	b	a	a		a								
	a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	31%
5facilitador	b	d	b	b	d	b	b	d	b	b	d	b	d	d								
	b	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	54%
6revertida	b	b		a	a	a	b	b	b	a	a	a	b	a								
	a	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	46%
7relevante	a	d	b	b	a	b	b	b	b	b	c		c									
	b	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	38%
8venganza	c	c	c	c	a	c	c	c	c	c	c		c									
	c	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	10	77%
9atencion	a	a	a	a		c	c	b	a	a	a		a									
	a	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8	62%

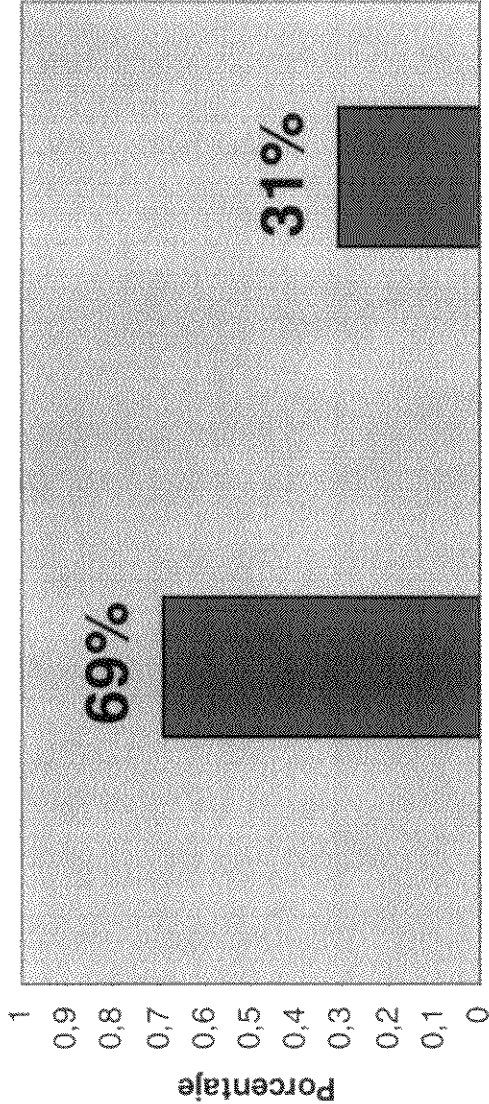
[illegible]

Aprobados	69%
Reprobados	31%

**Nota:** de la planilla anterior surge que el 69% de los alumnos aprobó el taller y el 31 % lo reprobó; el puntaje para aprobar debe ser mayor o igual a 7.



RESULTADOS EVALUACION N2



Planilla de calculo para medir resultados de las evaluaciones N1 de los talleres de Liderazgo y Motivación

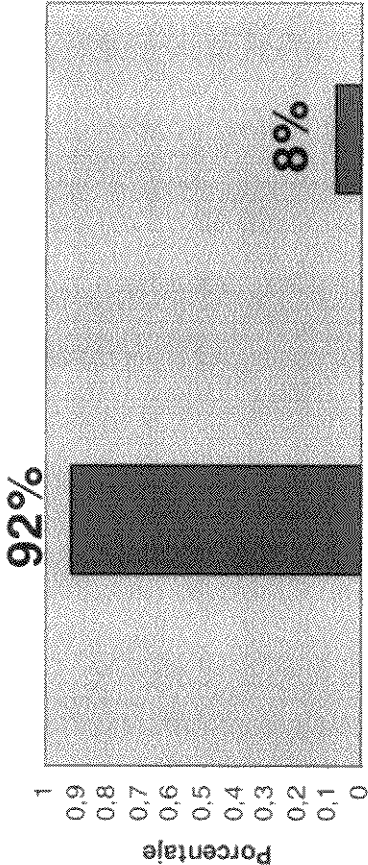
Participantes:		24																									
TEMARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Tot	% OK
14 fuerzas	d	d	d	d	a	d	d	d	d	d	a	a	d	d	d	d	a		c	d	a	c	a	d			
	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	15	63%
2Concientiz busca Compartir	d	d	d	d	c	c	c	c	c	c	d	c	c	d	c	d	w	d	c	d	d	d	c	c			
	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	12	50%
3Fase 1: caracteriza X nuevas ideas	d	d	d	d	d	b	d	d	d	b	d	d	d	d	d	c	d	d	d	d	d	d	b	b			
	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	19	79%
4Fase 2: Tareas del lider: admin.	b	b	d	d	a	d	c	c	d	d		a	a	d	d	d	c	b	d	a	d	b	c	d			
	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	17%
5Fase 3 Caracteriza por: Integrar	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	b	d	d	c	c			c	c	a	d		c	c			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	17	71%
6Crisis Fase III: de Impulso	b	b	b	b	b	b	b	b	c	b		c	b	b	b	a		a		b	c	b	b	b			
	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	16	67%
7Víctima a ...	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du		du	du	du	w	du	du	w	du	w	w			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	19	79%
8Pérdida a ...	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga	ga			ga	ga	ga	ga	ga	w	ga	ga	w			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	20	83%
9Rídez a ...	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl		fl	fl	fl	fl	fl	fl	fl	w	w			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	21	88%

[illegible]

Aprobados	92%
Reprobados	8%

Nota: de la planilla anterior surge que el 92% de los alumnos aprobó el taller y el 8 % lo reprobó; el puntaje para aprobar debe ser mayor o igual a 8.

RESULTADOS EVALUACION N2



Aprobados Reprobados  
Resultados

En el desarrollo del proceso de Concientización se dictaron 69 Talleres, en la tabla siguiente se presenta el detalle.

Tipo de taller	Cantidad de talleres	Cantidad de Asistentes
Cambios	59	1206
Liderazgo	8	160
Formador de Formadores	2	30

#### 4. Anexo

##### 4.1. modelo evaluación N1

Utilizable con todos los talleres.

TALLER :

FACILITADOR:

AREA O FUNCION :

FECHA:

LUGAR:

	ASPECTO	CALIFICACIÓN DEL EVENTO				
		Exc.	Muy bueno	Bueno	Reg.	Mal
1.	Se lograron los objetivos del evento Comente brevemente si desea:					
2.	¿Cumplió el evento con sus expectativas? Comente brevemente si desea:					
3.	Los temas son de aplicación a su tarea o ámbito de trabajo diario. Comente brevemente si desea:					

4.	Participación del instructor (manejo del grupo, conocimientos, etc.) Comente brevemente si desea:					
5.	Material didáctico usado durante el evento. Comente brevemente si desea:					
6.	Video. Comente brevemente si desea:					
7.	Material entregado a cada uno de los participantes. Comente brevemente si desea :					

#### 4.2. Modelo evaluación N2

##### 4.2.9. Taller de cambios

#### EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS (N2)

TALLER: DE CAMBIOS  
ÁREA O FUNCIÓN :

PECHA: FACILITADOR:

LUGAR:

1. ¿Con cuál de las cuatro fuerzas que cambian el paradigma provincial está relacionada la digitalización de la provincia?

- a) Globalización
- b) Desarrollo industrial
- c) Explosión tecnológica
- d) Todos

2. En el proceso de realineación para seguir creciendo, ¿Cuál de los siguientes puntos corresponde al proceso de concientización

- a) Proyectar el pasado en el futuro?
- b) Crear una Visión
- c) Compartir la Visión
- d) Poner la Visión en acción

3. La fase 1 de la curva de crecimiento se caracteriza por:

- a) Promover la estabilidad

- b) Repetir un patrón o modelo**
- c) Trabajar interdependientemente**
- d) Tratar nuevas ideas -**

4. La fase 3 de la curva de crecimiento se caracteriza por:

- a) Estandarizar**
- b) Repetir el patrón**
- c) Integrar el pasado con el futuro**
- d) Ensayo y error**

5. ¿Con qué enfermedad del cambio se relaciona la expresión "Aquí andamos mal"?

- a) Sin identificación**
- b) Sin ilusión**
- c) Sin orientación**
- d) Sin obligación**

6. Un valor es algo que:

- a) Tiene el mismo significado para todos**
- b) Todos aceptan**
- c) Se trata de conseguir o mantener**
- d) Se desea**

7. En la analogía de la bicicleta, ¿qué representa la rueda de adelante?

- a) Habilidades de tarea**
- b) Automanejo**
- c) Habilidades con la gente**
- a) Flexibilidad**

8. Al salir de finales de fase 2 la persona debe pasar de víctima a .....  
del cambio

9. Al salir de finales de fase 2 la persona en vez de focalizarse en lo que pierde,  
debe focalizarse en.....

10. Al salir de finales de fase 2 la persona debe dejar la rigidez y pasar a la  
.....

11. Enuncie con sus propias palabras la visión del nuevo paradigma provincial:

12. Enuncie con sus propias palabras la misión del proyecto "Autopista de la información" (¿para qué sirve?)

#### 4.2.10. Taller de FORMADOR DE FORMADORES

##### EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

TALLER : **DE FORMADOR DE FORMADORES** FECHA: ..... /...../....

FACILITADOR: ..... LUGAR: .....

ÁREA O FUNCIÓN:.....

1. Una creencia es:
  - a) Un juego de conjeturas y actitudes que condicionan nuestro comportamiento
  - b) Un pensamiento negativo
  - c) Algo en lo que tenemos mucha fe
  - d) Un pensamiento que no tiene relación con nuestro comportamiento
2. La técnica de la visualización:
  - a) Se focaliza en comportamientos no deseados
  - b) Ayuda a ver mentalmente un acontecimiento en el futuro
  - c) Ayuda a recordar una experiencia positiva del pasado
  - d) Ayuda a relajarse y pensar en algo lindo
3. Para generar tensión de aprendizaje:
  - a) Debe existir tensión de relación
  - b) Debe bajar la tensión de relación
  - c) Los participantes deben motivar al facilitador
  - d) El facilitador debe experimentar tensión de relación



- 
4. En la **aplicación** una experiencia cumbre de aprendizaje el individuo:
    - a) **Puede probar activamente y practicar las nuevas habilidades**
    - b) **Experimenta empatía**
    - c) **Experimenta la diferencia entre su situación actual y lo que exige la situación de aprendizaje**
    - d) **Esta psicológicamente envuelto en el proceso**
  5. En relación con el conocimiento y la claridad, el facilitador es percibido como claro cuando:
    - a) **Salta de un punto a otro**
    - b) **Disfruta dando presentaciones**
    - c) **Es ambiguo**
    - d) **Busca alternativas**
  6. Una pregunta revertida es una pregunta:
    - a) **Que es devuelta a la persona que pregunto**
    - b) **Que alguien hace al facilitador y este pasa a una tercer persona**
    - c) **Que se usa para monitorear el entendimiento de los demás**
    - d) **Que restringe la respuesta a sí o no**
  5. La expresión " ¿Es esto relevante?", ¿Con que etapa natural del grupo se identifica?
    - a) **Inicial**
    - b) **Confrontacional**
    - c) **Coherente**
    - d) **Productiva**
  8. ¿Que comportamiento disonante persigue la meta venganza?
    - a) **El ayudante**
    - b) **el payaso**
    - c) **el francotirador**
    - d) **el que aplaude**
  9. ¿Que comportamiento disonante persigue la meta de llamar la atención?
    - a) **El hablador**
    - b) **El que domina**
    - c) **El saboteador**
    - d) **El callado**
  10. Frente a un hablador, ¿cual seria una estrategia apropiada para aplicar?
    - a) **Involúcrelo utilizando su experiencia**
    - b) **Aproveche a otros participantes para hacer que el se integre**
    - c) **Escójalo siempre para que contribuya**
    - d) **Permita que se desahogue**

11. Alguien que tiene comportamientos destinados a destruir o perjudicar significativamente el progreso hecho por el grupo, es un:

- a) Payaso
- b) Saboteador
- c) Francotirador
- d) Hablador

12. Frente a la audiencia usted estará más relajado cuando:

- a) Sepa bien el contenido
- b) Se concentre en satisfacer las necesidades de los participantes
- c) Se concentre en satisfacer sus propias necesidades
- d) Pueda abstraerse de la situación

13. Esta comprobado que la gente recuerda un:

- a) 70% de lo que oye
- b) 90 % de lo que ve
- c) 20 % de lo que oye y ve
- d) 20 % de lo que oye, ve y responde

14. Si usted se siente perdido durante la presentación, un recurso es:

- a) Usar la técnica de "volvamos atrás"
- b) Usar una analogía
- c) Contar un chiste
- d) Caminar entre los participantes

#### 4.2.3. Taller de Liderazgo y Motivación

##### EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS (N2)

TALLER : **LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN**      FECHA: ..... /...../....

FACILITADOR: .....      LUGAR: .....

ÁREA O FUNCIÓN:.....

1) ¿Con cuál de las cuatro fuerzas que cambian el paradigma provincial está relacionada la digitalización de la provincia?

- a) Globalización

- b) Desarrollo industrial
- c) Explosión tecnológica
- (d) Todos

2) En la fase de transición y cambio que atraviesa el gobierno, ¿Cuál de los siguientes puntos corresponde al proceso de concientización ?

- a) **Proyectar el pasado en el futuro.**
- b) **Crear una Visión.**
- c) **Compartir la Visión.**
- d) **Poner la Visión en acción.**

La fase 1 de la curva de crecimiento se caracteriza por

- a) **Promover la estabilidad.**
- b) **Repetir un patrón o modelo.**
- c) **Trabajar interdependientemente.**
- d) **Tratar nuevas ideas.**

4) ¿Cual de la siguientes es una de las tareas del Líder en la Fase 2?

- a) **Guiar y Dirigir**
- b) **Administrar**
- c) **Facilitar**
- d) **Todas**

5) La fase 3 de la curva de crecimiento se caracteriza por:

- a) **Estandarizar.**
- b) **Repetir el patrón.**
- c) **Integrar el pasado con el futuro.**
- d) **Ensayo y error**

6) ¿Cual de las siguientes frases describe mejor la Crisis que puede aparecer en un Equipo de Trabajo en la Fase III?

- a) **Crisis de Liderazgo: ya no es posible supervisar personalmente al equipo y sus miembros.**
- b) **Crisis de Impulso: la falta de una visión clara y compartida genera Confusión en el equipo, malgastando la energía.**
- c) **Crisis de Autonomía: Los miembros del equipo se sienten restringidos y limitados por una estructura "fastidiosa".**

7) Al salir de finales de **Fase 2** el equipo debe pasar de víctima a  
.....del cambio.

8) Al salir de finales de Fase 2 la persona en vez de focalizarse en lo que pierde,  
debe focalizarse en .....

9) Al salir de finales de fase 2 la persona debe dejar la ligidez y pasar a la  
.....

10) Transcriba textualmente la visión del nuevo paradigma provincial:

.....

.....

.....

.....

11) Transcriba con sus propias palabras la **misión** del proyecto "**Autopista de la información**" (¿para qué sirve?)

.....

.....

.....

.....

12) Cuales de las siguientes frases no describe la función de la Misión:

- a) La misión proporciona claridad sobre la contribución personal de cada miembro del equipo.
- b) La misión genera el ambiente de colaboración y responsabilidad compartida necesario para lograr un alto desempeño.
- b) La misión genera la motivación para alcanzar la excelencia.
- d) La misión nos señala como queremos ser percibidos.

13) Para los miembros del Equipo de Trabajo ¿qué pregunta/ s responden las Metas?

- a) Que plazo de tiempo tenemos para cumplir una determinada tarea.
- b) Como alcanzar nuestra visión
- c) De que forma medimos nuestro avance
- d) Todas las anteriores.

14) ¿Cuales de las siguientes características NO indica una Meta eficaz?

- a) Tienen un plazo o fecha de cumplimiento
- b) Están asociadas a una conducta
- c) Son verbales
- d) Se revisan periódicamente.

15) ¿Para priorizar las metas que dos variables debemos usar?

- a) Valor y tiempo
- b) Importancia y recompensas
- c) Valor y desempeño
- d) Desempeño y conducta

16) ¿De las siguientes características de la **Retroinformación**, cual pertenece al viejo contexto o paradigma?

a) Aprendizaje y ayuda.

b) Positiva

c) Responsabilidad compartida.

d) Del gerente al empleado.

17) ¿Como Líder de su equipo su tuviese que proporcionar **Retroinformación** cuales de las siguientes cosas **NO** haría?

a) Buscaría la oportunidad (timing) y el lugar apropiado.

b) La demoraría lo más posible.

c) Enunciaría primeramente hechos.

d) Establecería las bases para que sea un proceso permanente

18) ¿Según el **Principio de Higiene de Herzberg**, asociado a las **Recompensas** cual de las siguientes recompensas **NO produce satisfacción** en el empleado?

a) El sueldo.

b) La posibilidad de trabajar en lo que hacemos mejor.

c) Tener responsabilidad y autonomía.

d) El elogio y la responsabilidad.

19) ¿En el **Balance de Consecuencias**, el acrónimo P-I-S significa?

a) Personal - Inflexible - Social.

b) Posible - Inmediato- Seguro.

c) Personal - Inmediato - Seguro.

d) Planeado - Incierto- Social

20) Indique si las siguientes frases son **Verdaderas o Falsas?**

a) Las **barreras** son obstáculos que debemos aceptar en nuestro desarrollo.

b) El **Apoyo** es un proceso activo que genera un entorno de aprendizaje y confianza,

c) El no pedir ayuda puede se una barrera en el proceso de aprendizaje.

d) Una comunicación pobre **no** afecta nuestro crecimiento

### 4.3 Reportes

Se incluyen modelos de los reportes de todos los talleres

#### 4.3.1. Reporte taller de cambios

# **TALLER DE CAMBIOS**

## **Reporte Ejecutivo**

### **Contenidos**

#### **Parte 1: Conclusiones sobre Concientización**

#### **Parte 2: Cuadro consolidado de evaluaciones N1**

#### **Parte 3: Cuadro consolidado de evaluaciones N2.**

#### **Parte 4: Listado de asistentes a la actividad**

#### **Parte 5: Listado de Contactos**

---

## TALLER DE CAMBIOS

### EXPECTATIVAS DEL TALLER

- Conocer más acerca del proyecto de la Autopista de la Información
- Interrelacionarnos
- Formar un equipo alineado
- Aprender
- Tomar conciencia
- Obtener más información
- Ser protagonistas y partícipes del proyecto

### CAMBIOS

- **Situación socio-económica variable**, crecimiento de la desocupación, aumento de la inmigración, más planes de trabajo, existencia del Proyecto Autopista de la Información.
- **Cambio de la imagen provincial**, ha mejorado la imagen de la provincia frente al resto del país.
- **Mejoramiento del sistema educativo**, mayor infraestructura educativa, mayor capacitación docente, disminución del analfabetismo
- **Crecimiento del turismo** mejoramiento de la infraestructura, acciones de publicidad y promoción. Capacitación pertinente
- **Desarrollo de la actividad farmacéutica**, Laboratorios propios para la fabricación de medicamentos
- **Optimización del área de salud**, Aumento de la infraestructura, capacitación y programas de salud
- **Valorización de la cultura**, desarrollo de programas culturales
- **Fuertes inversiones en el área de la cultura**, recursos aplicados a realizaciones cinematográficas
- **Soporte gubernamental al área de seguridad**, mejor calidad de vida laboral, más recursos edilicios y tecnológico.

**IMPLICANCIAS DE LOS CAMBIOS**

<b>POSITIVAS</b>	<b>NEGATIVAS</b>
<b>CIUDADANO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora la calidad de vida</li> <li>• Mayor intercambio cultural</li> <li>• Mejores condiciones económicas</li> <li>• Mayor oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Incremento de la imagen intelectual de habitantes de la provincia frente al resto del país.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de frustración frente a la situación socio-económica actual</li> <li>• Pérdida de la cultura nativa</li> <li>• Problemas potenciales de orden sanitario y de seguridad</li> <li>• Menores fuentes de trabajo</li> </ul>
<b>GOBIERNO / ESTADO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta la confianza en el gobierno</li> <li>• Se consolida su buena imagen</li> <li>• Generación de mayores recursos debido a la explosión tecnológica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de líderes para la consecución de estos emprendimientos</li> <li>• Recelo de la nación hacia el éxito provincial</li> </ul>
<b>AREA SEGURIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del nivel de compromiso con el área</li> <li>• Mayor acceso a la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor inversión de tiempo y esfuerzo en la capacitación</li> <li>• Necesidad de recrear e innovar planes existentes</li> </ul>
<b>INDIVIDUOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar</li> <li>• Valorización del rol</li> <li>• Asignación de nuevas responsabilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor esfuerzo</li> <li>• Incertidumbre</li> <li>• Mayor carga de trabajo y responsabilidades</li> </ul>



### **FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimientos</li><li>• Voluntad y deseo de salir adelante</li><li>• Capacidad y autoestima</li><li>• Compromiso con la labor asignada</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación en tantos en habilidades técnicas y de relación.</li><li>• Disposición para recibir asistencia psicológica</li><li>• Trabajo en equipo</li><li>• Autocrítica</li></ul>

### **FASES DE CRECIMIENTO**

Teniendo en cuenta las áreas de mejora, las fases de crecimiento y los valores (Liderazgo, ambiente de aprendizaje, espíritu de colaboración y disposición al cambio):

**¿QUE DEBEMOS DEJAR DE HACER Y QUE DEBEMOS COMENZAR A HACER?**

### **LIDERAZGO**

<b>DEJAR DE HACER</b>	<b>EMPEZAR A HACER</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover el individualismo</li><li>• Resistirse al cambio</li><li>• Estar inmovilizados</li><li>• Ser dependientes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estimular a nuestros compañeros</li><li>• Promover cambios en beneficio de la comunidad</li><li>• Trabajar mancomunadamente</li><li>• Ver el lado positivo de los cambios</li></ul>

### **AMBIENTE DE APRENDIZAJE**

<b>DEJAR DE HACER</b>	<b>EMPEZAR A HACER</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser rehaceos a lo nuevo</li><li>• Ser rígidos</li><li>• Pensar que tenemos la verdad absoluta</li><li>• Cuestionar todo por cuestionar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abrir la mente</li><li>• Informarse y concientizarse</li><li>• Proponerse nuevas metas</li><li>• Aprender de los demás</li><li>• Actualizarse y cultivarse en todos los temas</li><li>• Mostrar interés</li><li>• Aprender de los errores</li><li>• Escuchar más</li></ul>

### **ESPIRITU DE COLABORACIÓN**

<b>DEJAR DE HACER</b>	<b>EMPEZAR A HACER</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser indiferentes frente a la necesidad del otro</li><li>• Abandonar la actitud egoísta</li><li>• Utilizar viejos métodos</li><li>• Resaltar lo negativo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participar en proyectos</li><li>• Compartir conocimientos</li><li>• Tener predisposición a ayudar en los aspectos personales y laborales</li><li>• Ayudar a soportar el cambio</li><li>• Hacer lo positivo del cambio</li></ul>

### **DISPOSICIÓN AL CAMBIO**

<b>DEJAR DE HACER</b>	<b>EMPEZAR A HACER</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser pesimistas</li><li>• Pensar en que no somos capaces de cambiar y de lograr objetivos propuestos</li><li>• Pensar en uno mismo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser optimista</li><li>• Pensar en positivo</li><li>• Visionar</li><li>• Tener iniciativa</li><li>• Mostrar disposición</li><li>• Entender el beneficio como algo colectivo y no personal</li><li>• Capacitarse en talleres sobre la autopista</li></ul>

### **DISCURSO DEL ASCENSOR**

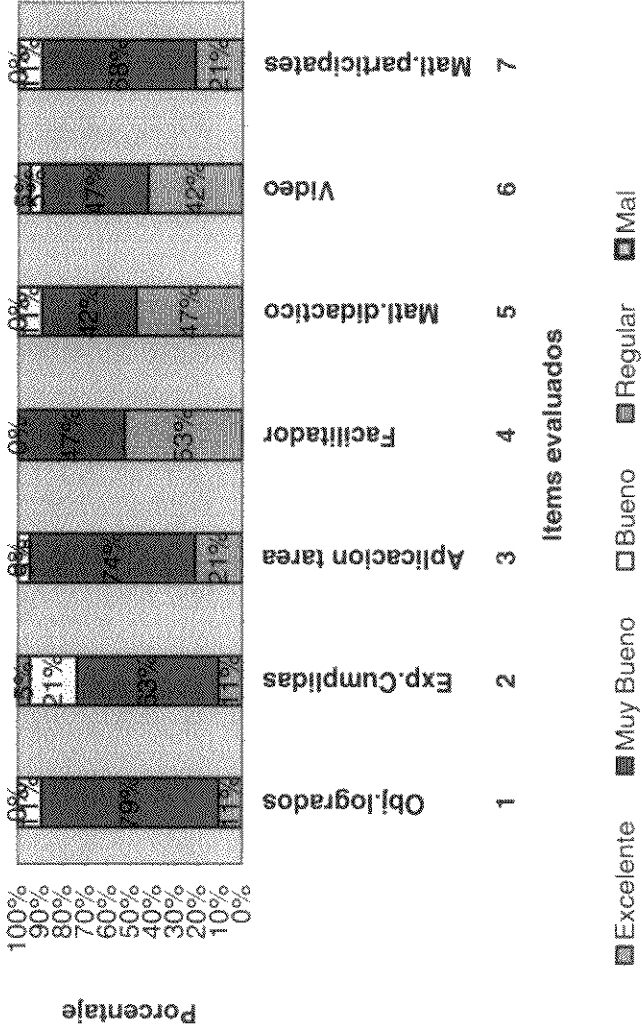
- **La capacitación es muy importante**
- Formarnos y concientizarnos enfrentándonos al nuevo cambio sin temor para progresar en forma personal
- Es la oportunidad de escuchar los conceptos de los demás más allá de nuestra opinión sobre ellos
- Vení, enterate y opiná

### **NUESTRA OBSERVACIÓN ACERCA DEL GRUPO**

- Se indagó al inicio acerca de la información con que los participantes contaban acerca del Proyecto Autopista de la información y acerca de las características del taller. Mostraron absoluto desconocimientos de estos datos.
- El grupo se caracterizó por su voluntad para trabajar
- Muchas personas se interesaron por participar activamente del taller
- Se generó un ámbito de reflexión y opinión aún en el disenso



Evaluación de la Actividad N1



COMENTARIOS

Los participantes se mostraron muy interesados por el video y luego de la proyección del mismo se desarrolló un debate espontáneo donde hicieron conexiones interesantes sobre los temas que se trataron en el taller.

TALLER DE RELEVAMIENTO  
RESULTADOS DE LA EVALUACION (N2)

Participantes:		P A R T I C I P A N T E S																															
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Tot	% OK
14 fuerzas		a	d	a	d	b	d	D	d	d	d	d	d	a	d	d	d	d	d	d													
	d	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	79%
2Concientiz		c	c	d	b	d	b	B	c	d	c	b	b	d	d	d	c	d	d	d													
	c	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	26%
3Fase 1		d	d	d	d	d	d	D	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d													
	d	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	100%
4Fase 3		c	c	c	c	c	c	C	c	a	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c													
	c	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	95%
5Enfermedades		d	c	c	c	c	c	C	b	b	c	c	c	c	b	b	b	b	b	c	c												
	b	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	32%
6 Valor		c	b	c	c	d	c	C	b	c	c	c	b	c	c	c	b	c	c	c													
	c	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	74%
7Bicicleta		c	c	b	c	c	c	C	c	c	c	d	c	c	c	c	c	c	c	c													
	c	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	89%
8Víctima a . . .		du	du	du	du	du	du	Du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du	du													
	du	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	100%
9Pérdida a . . .		ga	ga	ga	ga	ga	ga	Ga	ga	m	m	ga	ga	ga	m	m	ga	m	m	m													
	ga	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	63%
10Rigidez a . . .		fl	fl	fl	fl	fl	fl	Fl	fl	m	fl	fl	fl	fl	m	m	fl	m	m	m													
	fl	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	68%



### **Modificaciones para los próximos talleres:**

- Se deben reforzar aún más los conceptos acerca de "enfermedades del cambio"
- Se recomendará a los próximos grupos que se expresan más libremente y con sus propias palabras acerca de la visión del nuevo paradigma provincial y de la misión del proyecto Autopista de la información.

### **LISTADO DE CONTACTOS**

Para los Talleres de "Formador de formadores"

	Taller	Nombre	Área	TE / Dirección
1.				
2.				
3.				
4.				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				

4.3.2. reporte taller formador de formadores



---

# **TALLER DE FORMADOR DE** **FORMADORES**

## **Reporte Ejecutivo**

### **Parte 1: Conclusiones sobre Concientización**

### **Parte 2: Cuadro consolidado de evaluaciones N1**

### **Parte 3: Cuadro consolidado de evaluaciones N2.**

### **Parte 4: Listado de asistentes a la actividad**

---

## **TALLER DE FORMADOR DE FORMADORES**

### **EXPECTATIVAS DEL TALLER**

- Ser útil para los demás, dejar una impronta válida
- Adquirir conocimientos para lograr dar un curso
- Para poder formar a otra gente para el cambio
- Enriquecer el proceso de comunicación con la gente
- Estar preparado para enseñar
- Mejorar habilidades docentes
- Manejar otras variables
- Capacitarme, actualizarme
- Poder llegar a todos aunque el espectro en la audiencia sea muy amplia
- Encontrar formas más didácticas para llegar
- Rescatar conceptos o políticas que se puedan adaptar
- Hacer autocritica de cada presentación

Con el objetivo de poder sacar lo mejor de uno frente a la audiencia y convertir las experiencias negativas en positivas se analizaron aspectos de la mejor presentación y de la peor presentación

### **EXPERIENCIA DE LA MEJOR PRESENTACION**

- Hubo una buena observación y pude manejar comportamientos disonantes
- Si bien tuve una audiencia de alto nivel, tuve una muy buena preparación
- Tuve buenos resultados: consecuencia de aplicación
- Pude vencer temores
- Contenido: corto, preciso y claro
- Valorización de las contribuciones
- Las personas me entendían
- Había interés por parte de la audiencia
- Al comienzo había mucha tensión y la pude resolver
- Logré la atención permanente
- Pude conocer la opinión de los demás y cuánto había llegado a ellos
- Logré la participación
- Tuve eco

### EXPERIENCIA DE LA PEOR PRESENTACIÓN

- En el contenido había áreas que no dominaba
- No me sentía cómodo con el entorno físico
- El contenido ya era conocido por la audiencia
- Me sentía incómodo: tenía temor, desconfianza
- Desconocía el tema
- La audiencia: era gente con mucha experiencia y hacían preguntas capciosas (ambiente agresivo)
- Sentimiento de frustración: no podía corresponder a sus reclamos

### NUESTRA OBSERVACIÓN ACERCA DEL GRUPO

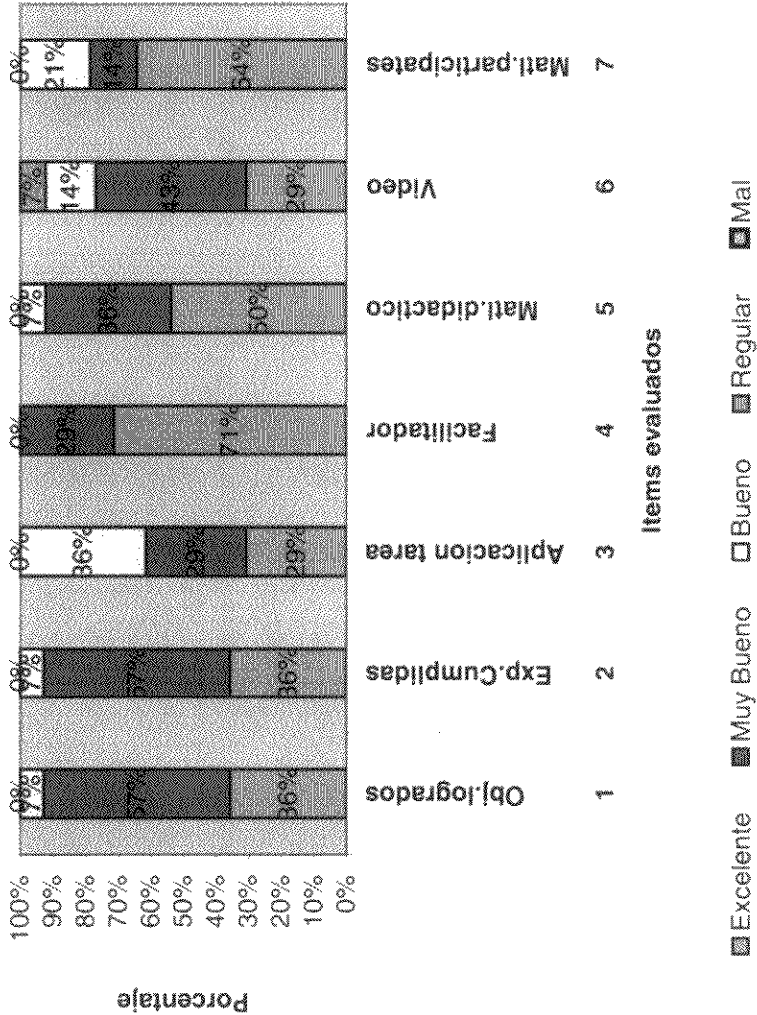
- Hubo mucha participación.
- En muchos casos se trataba de gente que se dedica actualmente a enseñar. Ellos manifestaron especial interés pues encontraron en el programa herramientas para aplicar al facilitar los talleres de Cambio y que además les ayudarían a mejorar en su labor.
- Hubo voluntarios que hicieron pequeñas presentaciones sobre temas del taller de cambio. Esto sirvió para todos porque se pudieron hacer sugerencias que fueron válidas para todo el grupo.
- Se manifestaron muy contentos con la invitación a co-facilitar Talleres de Cambio.

RESULTADOS DE LA EVALUACION (N1)

Fecha inicio		28-May-02		Audencia:										Lugar: SL			Facilitador :gb									
Participantes:				14																						
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1Obj.logrados		E	m	e	m	e	m	m	e	e	m	m	m	b	m											
2Expectativa Cumplida		E	e	e	m	e	m	m	m	m	m	m	m	b	e											
3Aplicación a la tarea		b	m	e	b	m	b	e	m	b	e		e	b	m											
4Facilitador		e	e	e	e	e	m	e	m	e	e	m	e	m	e											
5Matl.didactico		e	m	e	m	m	b	e	e	e	e	m	e		m											
6Video		m	m	e	b	r	m	m	e		e	m	e	b	m											
9Matl.participantes		e	m	e	e	b	b	e	e	e	e	e	e	b	m											

	excelent	muy buen	bueno	regular	wrong
1Obj.logrados	5	36% 8	57% 1	7% 0	0% 0
2Exp.Cumplidas	5	36% 8	57% 1	7% 0	0% 0
3Aplicacion tarea	4	29% 4	29% 5	36% 0	0% 0
4Facilitador	10	71% 4	29% 0	0% 0	0% 0
5Matl.didactico	7	50% 5	36% 1	7% 0	0% 0
6Video	4	29% 6	43% 2	14% 1	7% 0
8Matl.participates	9	64% 2	14% 3	21% 0	0% 0

Evaluación de la Actividad N1



Comentarios

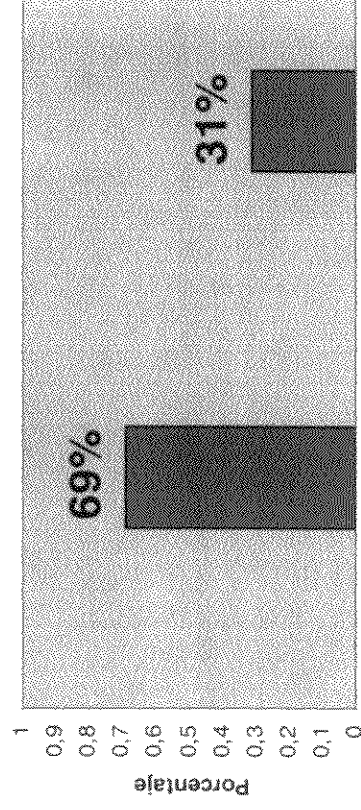
- El nivel de satisfacción ha sido muy bueno en todos los items.

RESULTADOS DE LA EVALUACION (N2)

Participantes: 13		P A R T I C I P A N T E S																																
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Tot	% OK
1creencia		c	C	a	a	a	a	a	a	d	c	a	a	a																				
	a	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	69%
2visualizacion		c	B	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	c																				
	b	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	85%	
3tension		b	D	b	b	b	b	b	b	b	d	b	b	b																				
	b	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	85%	
4aplicación		b	C	a	d	d	b	b	d	b	a	a		a																				
	a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	31%	
5facilitador		b	D	b	b	d	b	d	b	b	d	b	D	d																				
	b	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	54%	
6revertida		b	B		a	a	b	b	b	a	a	a	B	a																				
	a	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	46%	
7relevante		a	d	b	b	a	b	b	b	b	c		C																					
	b	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	38%	
8venganza		c	c	c	c	a	c	c	c	c	c		C																					
	c	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	77%	
9atencion		a	a	a	a		c	b	a	a	a		A																					
	a	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	62%	
10hablador		a	a	a	a	d	a	a	b	d	a		D																					
	a	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	54%	
11perjudicar		b	b	b	b	b	b	b	c	b	b		B																					

[illegible]

## RESULTADOS EVALUACION N2



Aprobados		Reprobados	
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

## Resultados

4.3.3. Reporte taller de liderazgo

# **TALLER DE LIDERAZGO y**

## **MOTIVACIÓN**

### **Reporte Ejecutivo**

#### **Parte 1: Conclusiones sobre Concientización**

#### **Parte 2: Cuadro consolidado de evaluaciones N1**

#### **Parte 3: Cuadro consolidado de evaluaciones N2.**

#### **Parte 4: Listado de asistentes a la actividad**



## TALLER DE LIDERAZGO Y MOTIVACION

### EXPECTATIVAS DEL TALLER

- Conocer otros enfoques y tendencias de liderazgo.
- Aprender.
- Que sea aplicable.
- Incorporar herramientas que nos permitan lograr el compromiso del equipo y una actitud de cambio.
- Compartir experiencias.
- Tener una estrategia para desarrollar los talentos de los miembros del equipo.
- Revisar la mochila.
- Superarme procesionalmente.
- Mejorar la interpretación del equipo y sus necesidades.
- Ayudar a formar líderes.
- Mejorar el manejo de las relaciones interpersonales.

### CAMBIOS en el Liderazgo

#### **1. Cambio en la Organización**

- Ambiente más participativo - Acuerdos institucionales e interinstitucionales – Flexibilidad y autonomía – Transparencia (se conoce más lo que hacemos)- Necesidad de determinar una visión – Compartir y sostener un equipo de conducción – Debilidades y fortalezas (reflexión)- Mayor compromiso - Cultura de la capacitación- Mayor incertidumbre – Falta de referentes- Mayores riesgos- Apertura-

#### **2. De que manera afecta el cambio a cada uno?**

- Necesidades Mayores exigencias, responsabilidades, incertidumbre, soledad, falta de apoyo, más trabajo, problemas familiares, MAYOR SACRIFICIO, satisfacciones profesionales, menos tiempo-

#### **3) Técnicas de dirección para enfrentar el cambio**

- Sentido común (discernimiento, )
- Participar, trabajar en equipo, consensuar, talleres con padres, creación de normativa clara y cumplimiento riguroso, mayor reflexión, optimizar recursos humanos, generar instancias de evaluación institucional, promover la participación en los procesos de toma de decisión, generar los espacios de participación

## **MISSION**

¿Que pasa si un equipo no tiene sentido de la Misión

- ◆ Se pierde tiempo y esfuerzo en el tratamiento de temas.
- ◆ Discusiones innecesarias.
- ◆ Grupo, no equipo.
- ◆ Avance lento y dificultoso en el logro de los objetivos.
- ◆ Desmotivación.
- ◆ Desilusión.
- ◆ Se corren riesgos.
- ◆ Mal uso de los recursos.
- ◆ Se pierden oportunidades.
- ◆ Falta de comunicación.
- ◆ Falta de compromiso.
- ◆ Se dificulta la medición y evaluación de resultados porque el equipo no asume roles definidos.

Elementos componentes de la misión en el rol de directores

- Motivar, coordinar, negociar, delegar.
- Tener una clara visión.
- Gestor de recursos, generador de ambientes de participación.
- Ser referente.
- Comunicar y sensibilizar a la comunidad educativa el nuevo paradigma provincial.
- Compromiso.
- Promover la capacitación permanente.
- Ser coherentes.
- Dinamizador de los equipos de trabajo docente.
- Uso adecuado de la información.
- Colaborador y moderador de los equipos de trabajo Institucionales.
- Uso adecuado de la información.
- Colaborador y moderador de los equipos de trabajo Institucionales.
- Compartir y reconocer los logros y esfuerzo.. Entusiasta.

En función del Nuevo Paradigma Provincial, las principales metas a lograr se pueden resumir en el siguiente listado:

- A. Implementar canales de comunicación.
- B. Capacitación de la población.
- C. Concientización del beneficio de implementar la Autopista.
- D. Generar una efectiva y real igualdad de oportunidades.
- E. Simplificación de procesos
- F. Implementar nuevas tecnologías y herramientas.
- G. Actualización permanente.
- H. Capacitación de directivos.

Retroinformación correctiva

No hay que hacer	Hay que hacer
<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Dejar de preguntar.</li><li>♦ Juicios personales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Enfocarse en lo positivo.</li><li>♦ Crear confianza en el equipo.</li><li>♦ Optimizar recursos</li><li>♦ Indagar sobre causas</li><li>♦ Crear un plan de acción.</li><li>♦ Fomentar la participación.</li><li>♦ Fomentar el dialogo</li></ul>

**NUESTRA OBSERVACIÓN ACERCA DEL GRUPO**

- Muy buena participación
- Muy buena disposición para la reflexión y el cumplimiento de los ejercicios.
- Se generó una discusión, acerca de la inexistencia de control y evaluación que ejercen sus supervisores sobre ellos, que si bien complicó los tiempos de la actividad, permitió desafiarlos acerca de su rol para ejercer cambios.
- Debido a falta de tiempo, quedó 1 factor de liderazgo sin cubrir y hubo gente que se retiró faltando 2 factores (7 personas), esto provocó demandas de la audiencia de mayor tiempo para la actividad. Se les aclaró que quedaría como material de lectura. Se les comunicó que ante cualquier duda estaríamos a su disposición.
- El grado de compromiso al terminar la actividad realmente fue bueno, al punto que 5 de los 7 participantes para el taller de formadores, se propusieron por voluntad e iniciativa propia.

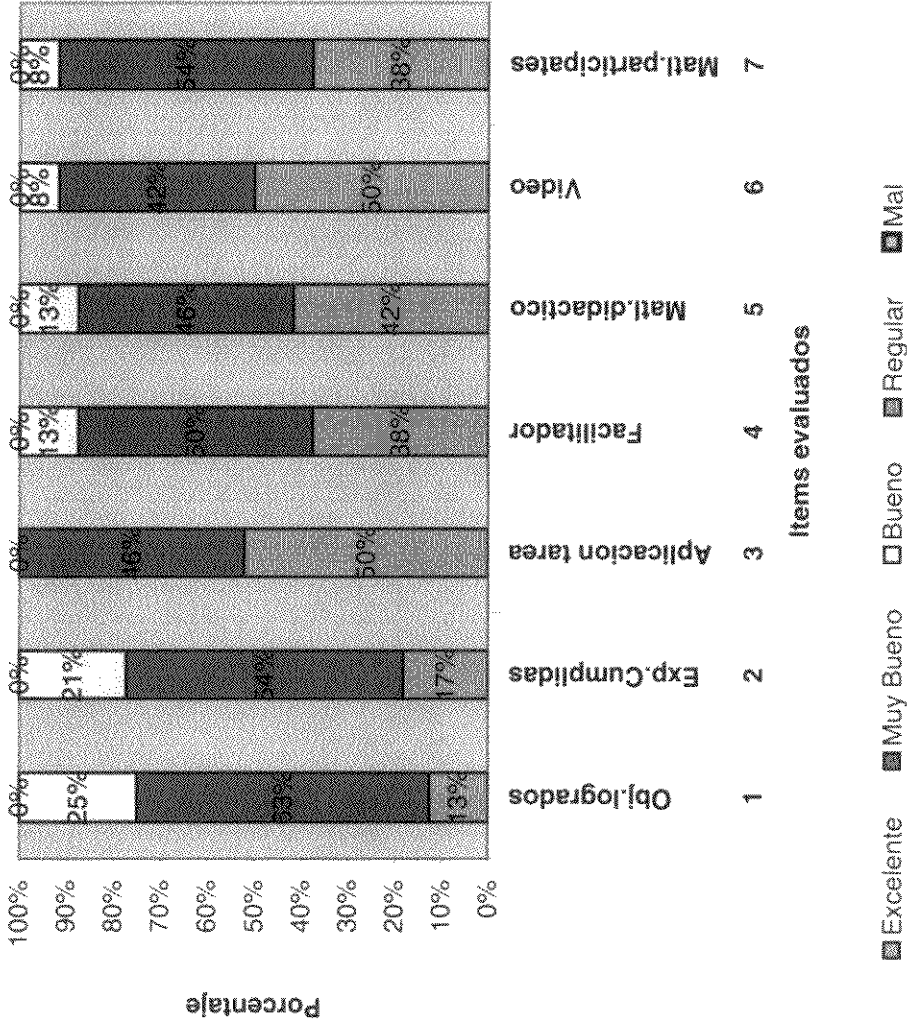
TALLER DE LIDERAZGO

RESULTADOS DE LA EVALUACION (N1)

Fecha inicio		9-May-02		Audiencia:		Educacion				Lugar: VM				Facilitador												JB
Participantes:		24																								
T E M A R I O		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1Obj.logrados		e	m	b	M	e	e	b	m	m	m	m	m	m	b	m	m	m	b	m	b	m	m	b	m	
2Expectativa Cumplida		e	m	m	E	e	e	b	m	m	m	e	m	m	b	m	m	m	b	b	b	m	m		m	
3Aplicación a la tarea		e	e	e	M	e	e	m	e	e	m	e	m	e	m	m	e	m	m	m		e	m	e	m	
4Facilitador		m	e	m	E	e	e	b	b	b	m	e	m	e	m	e	e	e	m	m	m	m	m	m	m	
5Matl.didactico		m	e	e	M	e	m	m	e	m	b	m	m	e	b	m	e	e	m	e	b	m	m	e	e	
6Video		m	m	e	M	e	m	m	e	e	m	e	b	e	m	m	e	m	m	e	b	e	e	e	e	
7Matl.participantes		m	e	e	M	e	m	m	e	e	m	m	m	e	b	m	e	m	m	m	b	e	m	e	m	

	excelent	muy buen	bueno	regular	wrong					
1 Obj.logrados	3	13%	15	63%	6	25%	0	0%	0	0%
2 Exp.Cumplidas	4	17%	13	54%	5	21%	0	0%	0	0%
3 Aplicacion tarea	12	50%	11	46%	0	0%	0	0%	0	0%
4 Facilitador	9	38%	12	50%	3	13%	0	0%	0	0%
5 Matl.didáctico	10	42%	11	46%	3	13%	0	0%	0	0%
6 Video	12	50%	10	42%	2	8%	0	0%	0	0%
7 Matl.participates	9	38%	13	54%	2	8%	0	0%	0	0%

Evaluacion de la Actividad N1

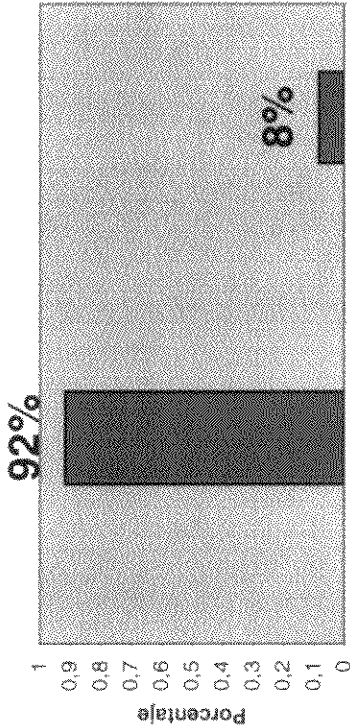






[illegible]

RESULTADOS EVALUACION N2



Aprobados      Reprobados

Resultados

Las preguntas 19 y 20 no fueron contestadas porque no se llegó a cubrirlas durante el taller

Modificaciones para los próximos talleres:

Al haberse utilizado dos encuestas, confeccionadas en forma diferente, las correcciones de una de ellas fue realizada manualmente. Las mismas pueden ser identificadas por las correcciones con marcador en letra grande y de color rojo. Para las próximas actividades se unificará el criterio de las evaluaciones.



## **ACTIVIDAD 2**

### **"Generación de Herramientas de Control y Seguimiento de Talleres de Capacitación en Informática Básica para evaluar los contenidos, aprendizaje y desarrollo de los mismos"**

#### **Índice**

#### **1. Introducción**

#### **2. Objetivos**

#### **3. Cuerpo**

##### **3.1. Proceso de Capacitación**

##### **3.2. Descripción Funcional del Diagrama**

##### **3.3. Talleres de Capacitación en Informática Básica**

#### **4. Reporte**

##### **4.1. Evaluación Diagnóstico**

###### **4.1.1. Resultado de evaluación en Talleres de Word**

###### **4.1.2. Resultado de evaluación en Talleres de Windows**

###### **4.1.3. Resultado de evaluación en Talleres de Internet**

##### **4.2. Evaluación Diagnostico + Evaluación Formativa**

###### **4.2.1. Resultado de evaluación en Talleres de Word**

###### **4.2.2. Resultado de evaluación en Talleres de Windows**

###### **4.2.3. Resultado de evaluación en Talleres de Internet**

##### **4.3. Evaluación Final**

###### **4.3.1. Resultado de evaluación en Talleres de Word**

**4.3.2. Resultado de evaluación en Talleres de Windows**

**4.3.3. Resultado de evaluación en Talleres de Internet**

**5. Anexo (los manuales se adjuntan en archivo xxxxxxx)**

**5.1. Manuales de Talleres de Word y trabajo integrador**

**5.2. Manuales de Talleres de Windows y trabajo integrador**

**5.3 Manuales de Talleres de Internet y trabajo integrador**

**1. Introducción**

La educación continua es el elemento clave para lograr alcanzar y pretender superar los estándares de desarrollo que hoy exige el avance tecnológico; esto trae como consecuencia que los conocimientos adquiridos sean superados por otros que los renuevan, transforman o cambian.

La Capacitación es el medio esencial para lograr la Concientización del uso de las nuevas tecnologías.

Por lo expuesto se impone la necesidad de controlar el dictado de los Talleres de Capacitación, con el objetivo de identificar los efectos que producen en los participantes.

De este modo podrá evaluarse si la metodología adoptada es la correcta, de ser así se proseguirá con el rumbo marcado; en caso contrario, al quedar al descubierto las falencias se podrán modificar para poder arribar a los objetivos propuestos.

Detalle de los objetivos generales de la capacitación:

- Alfabetizar en Tecnologías Informáticas Básicas.

- Ofrecer una plataforma mínima y homogénea de conocimientos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) respecto a herramientas informáticas estándares.
- Familiarización a los educandos con nuevas metodologías de capacitación.
- Fomentar la educación continua.

## **2. OBJETIVOS**

Generación de herramientas de control y seguimiento de los Talleres de Capacitación con lo cual verificaremos el grado de satisfacción y de aprendizaje de los destinatarios de los Talleres para comprobar si han sido correctamente desarrolladas las actividades de capacitación dirigidas a la Comunidad. Se observaran los problemas típicos de resistencia que se presentan en este tipo de proyectos y estrategias para solucionarlos y revertirlos.

## **3. Desarrollo**

### **3.1. Proceso de Capacitación**

La necesidad de alfabetizar en tecnología a todos los sectores de la sociedad, para que puedan utilizar los nuevos servicios disponibles en "el Proyecto San Luis –En Línea", requiere la implementación de metodologías no tradicionales para asegurar el acceso de la mayor cantidad de participantes posibles y también reducir al máximo los tiempos de ejecución.

Las mismas ya no están concentradas en el aula, sino en un concepto de conocimiento distribuido a través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

La capacitación no presencial consiste en la aplicación de múltiples recursos tecnológicos (correo electrónico, chat, foros, etc.) y procedimientos metodológicos innovadores, renovando y revalorizando experiencias educativas ya consolidadas, a una población con disponibilidad de tiempos limitados u otras problemáticas. Este tipo de capacitación, constituye una de las alternativas más válidas para solucionar estas necesidades.

Capacitar sobre las herramientas informáticas estándares asegura una plataforma mínima y homogénea de la población. A partir de la cual, cada uno avanza en función de sus propias inquietudes y necesidades donde se le facilita una orientación y enlace permanente con su tutor.

La certificación Microsoft, agrega valor a las acciones, dado que aquellas personas que obtienen los certificados cuentan con un antecedente de reconocimiento mundial.

Los cursos básicos son:

**Windows**

**Word**

**Internet**

---

### **3.2. Descripción funcional del Diagrama**

#### **Selección de los postulantes**

La 1ra etapa es la selección de los postulantes bajo los lineamientos que serán establecidos por la Provincia de San Luis.

Para realizar esta fase, así como para garantizar el logro de los objetivos, se elabora un "Perfil de Alumno" donde se detallan una serie de "variables de entrada" consideradas indispensables para iniciar la capacitación e instrumentos de medición (batería de test). La información obtenida a través de estos instrumentos no sólo facilita la selección de los postulantes sino que también provee un diagnóstico o medición inicial de los alumnos (Medición M1: pre-capacitación).

Una vez seleccionado quienes se capacitarán se organiza al alumnado en comisiones o grupos.

Finalmente se notifica a los postulantes elegidos el cronograma de actividades y modalidades.

#### **Desarrollo de los módulos**

Luego de efectuada la selección se inician en paralelo 2 módulos: Windows e Internet. Algunos de los alumnos que cursan Internet deben cursar previamente Windows y otros no (quienes ya cuenten con conocimientos previos de Windows). Algunos de los alumnos que cursen Internet continúan con capacitación en Word (en forma secuencial, es decir, no paralela). Las capacitaciones pueden ser:

- a) Internet
- b) Internet + Word
- c) Windows + Internet
- d) Windows + Internet + Word

Cada módulo cuenta con una instancia inicial de capacitación presencial con el equipamiento adecuado y personal profesional seleccionado y capacitado.

La instancia presencial esta a cargo de dichos profesionales que actúan como capacitadores y evaluadores:

- Se capacita respecto a la metodología y uso del material CBT. El CBT es un entrenamiento basado en computadora, al alumno se le entrega un CD con el curso que tomara y debe poseer conexión a Internet debido a que es controlado y supervisado por tutores en-Línea.

**Nota:** esta información no puede ser ampliada debido a que por problemas técnicos no pudo ser aplicada, ello significa una deficiente conexión a internet.

- Se proveen conceptos básicos (según cada módulo)
- Se completa la evaluación diagnóstico (Medición M2: evaluación diagnóstico + evaluación formativa)
- Se provee del material a cada alumno

La capacitación CBT + tutoría se desarrollan a través de herramientas e-learning.

Cada grupo de alumnos cuenta con un tutor "en línea" que sigue el progreso de cada alumno y evalúa cada trabajo realizado y presentado por el alumno (Medición M3: evaluación formativa) e instrumenta acciones alternativas de capacitación ante dificultades.

En esta instancia el alumno se capacita "en casa" usando una PC con las características que se detallan en el Perfil del alumno.

Finalizada esta etapa se lleva a cabo la evaluación sumativa (Medición M4) que tiene carácter de presencial, individual y sobre PC. La misma se realiza en el Centro de capacitación y es supervisada presencialmente por los evaluadores y "en línea". Los alumnos que concluyeran favorablemente con esta evaluación acceden a la certificación y quienes no aprueban la evaluación tienen tutorías de refuerzo y una evaluación recuperatoria (Medición M5) de igual características que la anterior y antes de transcurrido 10 días de la primera evaluación.

### 3.3. Talleres de Capacitación en Informática Básica

<b>Taller: WINDOWS</b>			
<b>Duración: 11 hs. reloj</b>			
<b>Cantidad de asistentes por actividad: 25</b>			
<b>Cantidad de actividades: 100</b>			
<b>Cantidad total de asistentes: 2.500</b>			
Horas	Temas	Tipo de trabajo	Resultados del módulo
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Introducción al modulo: descripción de objetivos, metodología de cursado y evaluación.</li><li>Entorno Windows: conceptos, elementos, manejo.</li><li>Uso de mouse y teclado.</li></ul>	Clase presencial. Una persona por máquina	<ul style="list-style-type: none"><li>Manejar con destreza el mouse y el teclado.</li><li>Identificar y manejar los elementos del entorno Windows.</li><li>Administrar archivos: crear, guardar, recuperar, imprimir.</li><li>Ejecutar programas.</li><li>Configurar el sistema: teclado, regional, mouse, pantalla, fecha y hora.</li></ul>
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Aplicaciones: uso, generación de un archivo.</li></ul>		
1 hr.	<ul style="list-style-type: none"><li>CBT: instalación y uso.</li><li>Acceso a las tutorías</li></ul>		
3 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Aplicaciones: accesorios</li><li>Manejo de archivos: crear, guardar, recuperar, imprimir.</li></ul>	Clases dirigidas a través del CBT	
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Archivos: administración de archivos</li></ul>		

**Proyecto: "Auditoría del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"**

**Autopista de la Información**

1 hs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Configuración básica del sistema</li> </ul>		
1 hs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación</li> </ul>	Presencial con supervisión a distancia.	

<b>Taller: Internet</b>			
<b>Duración: 14 hs. reloj</b>			
<b>Cantidad de asistentes por actividad: 30</b>			
<b>Cantidad de actividades: 200</b>			
<b>Cantidad total de asistentes: 6.000</b>			
Horas	Temas	Tipo de trabajo	Resultados del módulo
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Introducción al módulo: descripción de objetivos, metodología de cursado y evaluación.</li><li>Internet: Reseña Histórica, Requerimientos para la Conexión, Servicios que brinda: World Wide Web – Correo Electrónico – Grupos de Discusión.</li><li>Conexión a Internet.</li><li>Operaciones básicas de navegación: entorno de un navegador, sitio WEB (elementos), navegación.</li></ul>	Clase presencial. Dos personas por máquina	<ul style="list-style-type: none"><li>Identificar requisitos y servicios de Internet.</li><li>Familiarizarse con los conceptos básicos (páginas web, hipervínculos, direcciones IP, navegadores, etc.)</li><li>Usar un navegador para explorar páginas web.</li><li>Administrar páginas WEB.</li><li>Buscar información utilizando diferentes buscadores y criterios.</li><li>Preparar y enviar un mensaje con o sin información adjunta.</li><li>Recibir, responder o reenviar un mensaje.</li><li>Experimentar comunicación en tiempo real y usos de foros.</li></ul>
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Operaciones básicas de Correo Electrónico: entorno de trabajo, descargar mensajes, crear y enviar mensajes.</li><li>Foros: conceptos básicos.</li><li>Comunicación en tiempo real: conceptos básicos.</li></ul>		
1 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>E-learning + CBT: características, uso, pautas de trabajo, posibilidades de tutoría.</li></ul>		
3 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Navegación: guardar / imprimir página, agregar a favoritos, descargar programas y datos en diferentes formatos.</li></ul>	Clases dirigidas a través del CBT + tutoría a distancia	
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Buscar información en la Web: uso de diferentes buscadores, criterios de búsqueda.</li></ul>		
4 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Correo Electrónico: crear mensajes con formato, adjuntar archivos, crear listas de contactos, responder y reenviar mensajes, tareas básicas de configuración. Administración de mensaies.</li></ul>		



**Proyecto: "Auditoría del Proyecto San Luis en Línea en el Área de  
Concientización, Capacitación y Difusión"**

**Autopista de la Información**

1 hs.	▪ Evaluación	Evaluación: presencial supervisada a distancia	
-------	--------------	---	--

Taller: Procesador de textos – MICROSOFT WORD			
Duración: 16 hs. reloj			
Cantidad de asistentes por actividad: 25			
Cantidad de actividades: 100			
Cantidad total de asistentes: 2.500			
Horas	Temas	Tipo de trabajo	Resultados del módulo
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Introducción al módulo: descripción de objetivos, metodología de cursado y evaluación.</li><li>Entorno de trabajo.</li><li>Tipeo y edición de texto.</li><li>Formato de carácter.</li></ul>	Clase presencial. Una persona por máquina	<ul style="list-style-type: none"><li>Identificar las posibilidades de un Procesador de texto</li><li>Crear y editar un documento</li><li>Asignar formato a un texto de acuerdo a su macroestructura.</li><li>Preparar documentos para impresión.</li><li>Insertar y dar formato a imágenes</li><li>Diseñar y crear tablas</li><li>Manipular adecuadamente documentos: crear nuevo, guardar, recuperar, imprimir.</li></ul>
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Formatos básicos de párrafos.</li><li>Administración de archivos.</li></ul>		
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Formatos de párrafos</li></ul>	Clases dirigidas a través del CBT + tutoría a distancia	
3 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Otros formatos: Bordes y sombreados, numeración y viñetas, columnas, etc.</li></ul>		
3 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Tablas</li></ul>		
2 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Trabajo con imágenes.</li></ul>		
1 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Formato de página: encabezado y pie, número de página.</li><li>Saltos</li></ul>		
1 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Uso de plantillas</li></ul>		
1 hs.	<ul style="list-style-type: none"><li>Evaluación</li></ul>	Evaluación presencial supervisada a distancia	

### **3.4. Mediciones**

**M1: Evaluación diagnóstica** que se lleva a cabo a través de test que utiliza en la selección de los alumnos. La información obtenida es ingresada en el legajo de cada alumno y puesta a disposición del tutor asignado.

La evaluación diagnóstica se realiza mediante la utilización de dos test denominados: de cambios y D-48, mediante ellos se arriba al perfil del alumno.

El proceso es el siguiente: primero se llama a inscripción abierta a toda la comunidad, se realizan las inscripciones hasta completar el cupo previsto para cada uno, luego se convoca a los postulantes para realizar los test mencionados, los resultados de los mismos son evaluados por un grupo de psicólogos.

Se fijan los parámetros para alcanzar las exigencias para poder ser considerados alumnos; aquellos varían de acuerdo al nivel general del grupo; a mayor nivel mayor exigencia.

En el legajo personal del postulante se ingresan los resultados, los postulantes que no alcanzan las exigencias no pueden realizar el taller, los que alcanzan las exigencias obtienen la calidad de alumno.

Una vez seleccionados los alumnos se procede a dividirlos en grupos de aproximadamente 28 estudiantes en cada uno. Considerando que cada uno utilizara una computadora.

Los talleres se dictan dos veces por semana, con una duración de cada clase de dos horas reloj y un total de duración del taller de aproximadamente dos meses. Las clases se dictan de lunes a viernes y el sábado está destinado para consultas y práctica libre.

Cada taller debe ser tomado en forma presencial con un porcentaje mínimo de asistencia del 80 % que es tomada por el docente que dicta el curso de acuerdo a lo visto en el manual del docente.

Al comenzar el taller se le entrega a cada alumno un manual con el contenido del mismo, Así como también de los trabajos prácticos que deberá desarrollar en forma satisfactoria durante el transcurso del mismo, siendo este un requisito fundamental para la aprobación, o sea, el 100% de los prácticos presentados y aprobados.

Al finalizar el dictado de dichos módulos procede, el alumno, a realizar un trabajo integrador, corregido por el docente a cargo de ese taller; en caso de no aprobarlo en primera instancia se procede a la recuperación del mismo; y por ende a la aprobación o no del taller.

Lugar Físico (Infraestructura): La selección del sitio en donde se desarrollan las actividades de Capacitación, se realiza teniendo en cuenta las siguientes características:

- Debe encontrarse en un lugar de acceso rápido y cómodo mediante el servicio público de transporte.
- Debe poseer comodidades sanitarias, buena iluminación, ventilación y climatización.
- Debe poseer dimensiones generosas teniendo en cuenta los cupos de los talleres.

- Debe ser un lugar calmo donde no exista la posibilidad de que se produzcan interferencias externas que alteren el desarrollo de las actividades.
- Debe estar dotado de la infraestructura de Hardware necesaria para que cada alumno trabaje con equipos multimedia con conexión a Internet.

**M2: Evaluación diagnóstica + evaluación formativa.** Esta medición se realiza durante y a la finalización de la etapa presencial. Es efectuada por los profesionales que tengan a cargo esta etapa, a partir de la observación del accionar de los alumnos y encuesta final.

Esta evaluación provee información sobre:

- conocimientos previos de los alumnos
- capacidades básicas adquiridas (en el manejo del material y específicas a la temática del módulo)
- claridad sobre la metodología de cursado, metodología de evaluación y criterios de acreditación.

**M3: Evaluación formativa** que se realiza a través de trabajos prácticos que el alumno debe desarrollar y enviar a su tutor regularmente. Los mismos son controlados, corregidos a fin de realizar una devolución inmediata al alumno.

Esta medición se completa con el análisis de la información estadística que proporciona los CBT como ser: cantidad de accesos a una lección o ejercicio, tiempo invertido en una lección o ejercicio, cantidad de foros en los que ha participado, etc.

**M4: Evaluación sumativa** al final de cada módulo. Como se mencionó anteriormente esta medición es presencial, individual y sobre PC.

**M5: Evaluación sumativa recuperatoria** para quienes no hayan aprobado la evolución M4 y posterior tutorías de apoyo. También es presencial, individual y sobre PC. Todo alumno tiene la posibilidad de 1 (un) recuperatorio.

#### **4. Reporte**

La Capacitación Básica en Informática orientada a la comunidad, como ya se dijo consta de cuatro tipo de mediciones a través de las cuales se evalúan los conocimientos previos que tiene el alumno, la adaptación al cambio, y a partir del dictado del curso se evalúa los conocimientos adquiridos en cada uno de los programas básicos: Word, Internet y Windows por intermedio de evaluaciones que se presentaran a continuación.

**M1: Evaluación diagnóstica.** Se realiza mediante la utilización de dos test denominados: De Cambios y D-48.

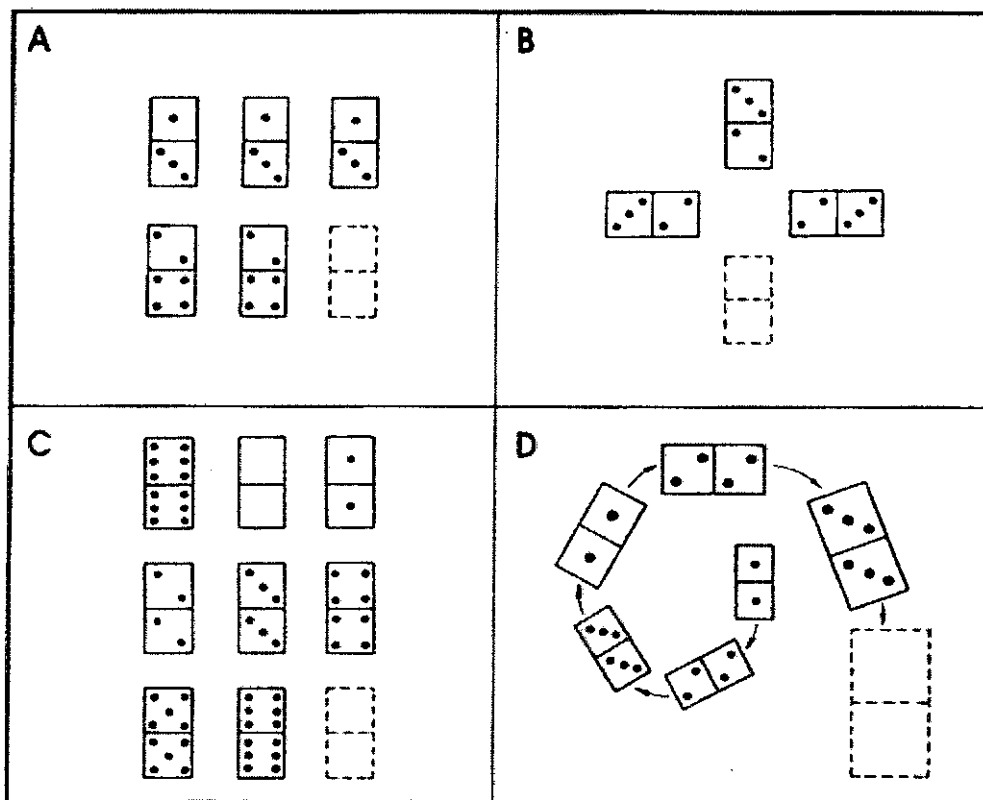
Nº 1

## D-48

- CADA RECUADRO REPRESENTA UN GRUPO DE FICHAS DE DOMINÓ.
- EL NÚMERO DE PUNTOS EN CADA MITAD DE LA FICHA PUEDE VARIAR DE 0 A 6.
- AVERIGUE EN CADA GRUPO EL VALOR DE LA FICHA QUE FALTA.
- ESCRIBA SOBRE LA HOJA DE RESPUESTAS LAS CIFRAS CORRESPONDIENTES A ESTA FICHA.

### NO ESCRIBA NADA SOBRE EL CUADERNO

#### EJEMPLOS

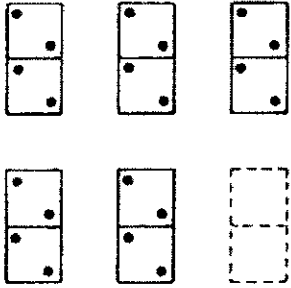
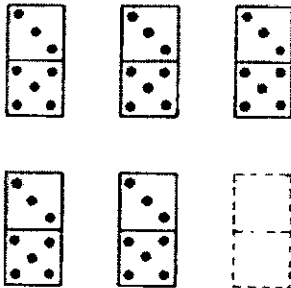
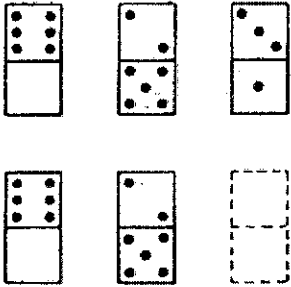
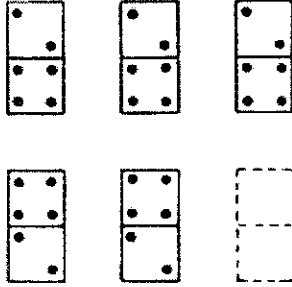
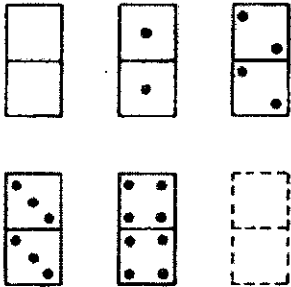
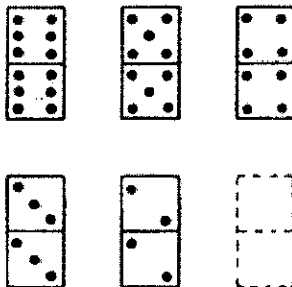


NO VUELVA LA HOJA ANTES DE QUE EL EXAMINADOR SE LO INDIQUE



Copyright © 1985 by "Centro de Psicología Aplicada"  
Copyright © de la edición española 1976, 1978, 1982, 1984, 1985, 1988, 1995 by TEA Ediciones, S.A. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Editado con autorización del "Centro de Psicología Aplicada" (CAPSA) por TEA Ediciones, S.A.; Frey Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si lo presentas, sólo en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguilar Campano, Deganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 2.529 - 1995.

PÁGINA 1

<p>1</p> 	<p>2</p> 
<p>3</p> 	<p>4</p> 
<p>5</p> 	<p>6</p> 

VUELVA LA HOJA

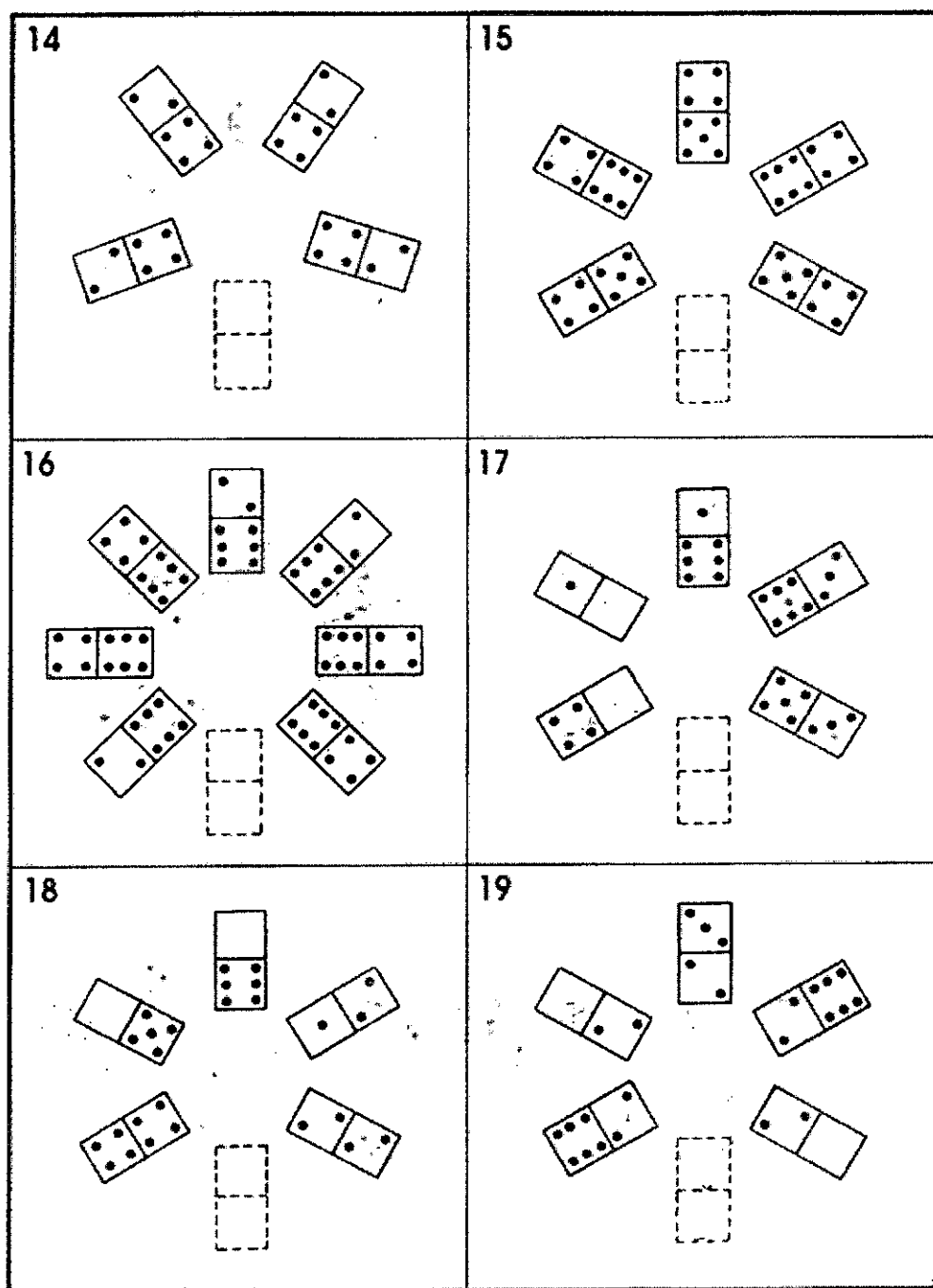
PÁGINA 2

<p>7</p>	<p>8</p>	<p>9</p>
<p>10</p>		<p>11</p>
<p>12</p>		<p>13</p>

PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE

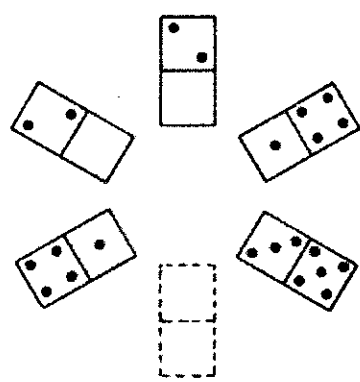
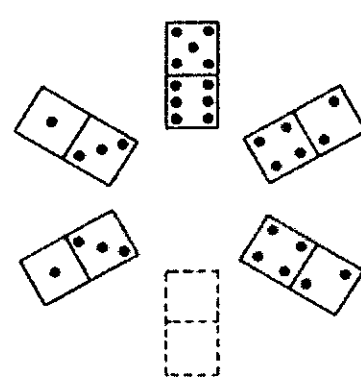
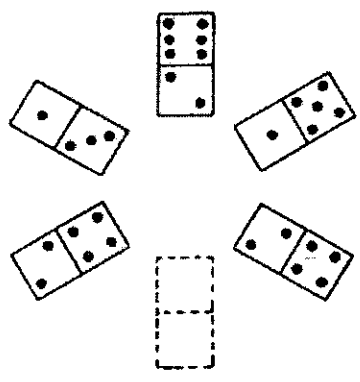
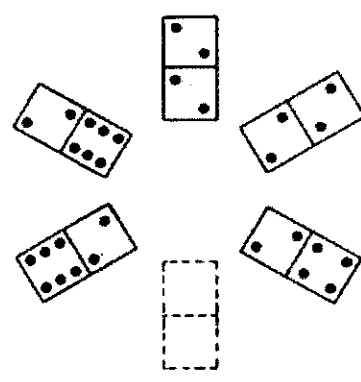
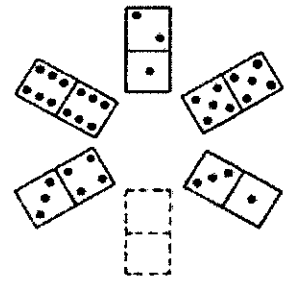
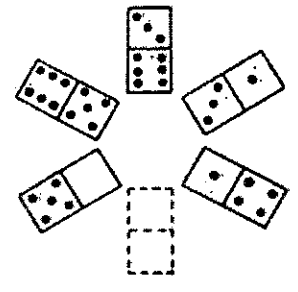
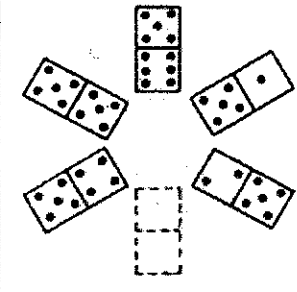


PÁGINA 3



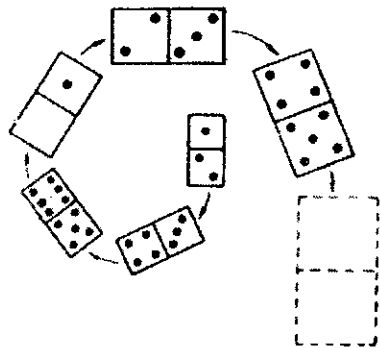
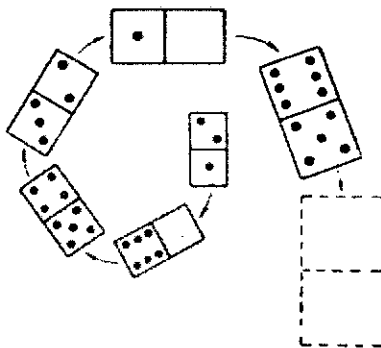
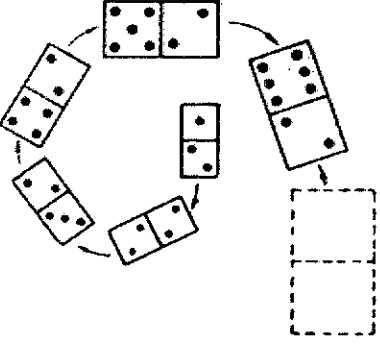
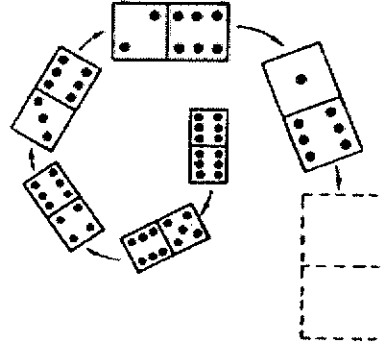
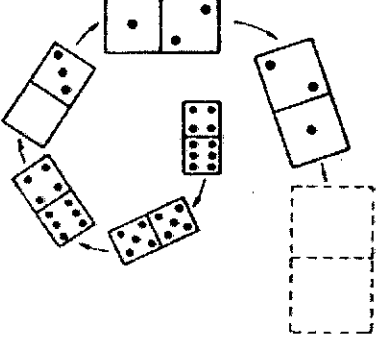
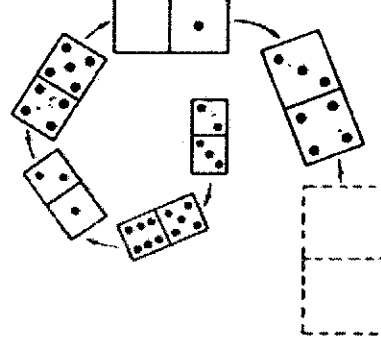
VUELVA LA HOJA

PÁGINA 4

<b>20</b> 	<b>21</b> 	
<b>22</b> 	<b>23</b> 	
<b>24</b> 	<b>25</b> 	<b>26</b> 

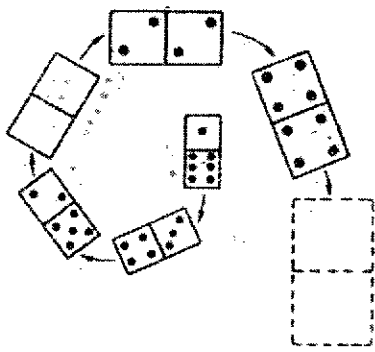
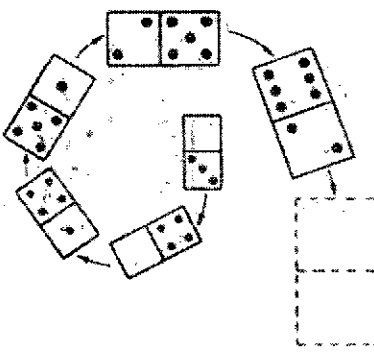
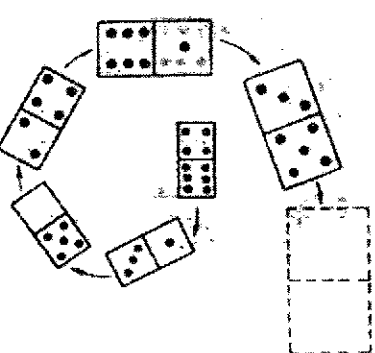
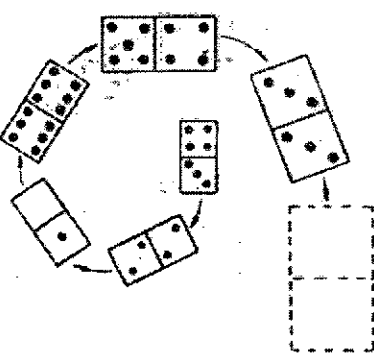
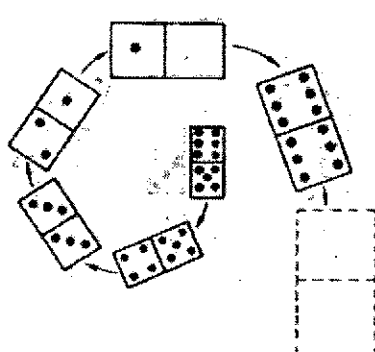
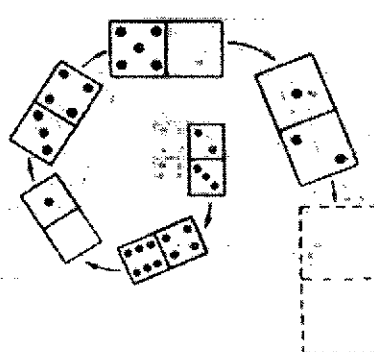
PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE

PÁGINA 5

<p>27</p> 	<p>28</p> 
<p>29</p> 	<p>30</p> 
<p>31</p> 	<p>32</p> 

VUELVA LA HOJA

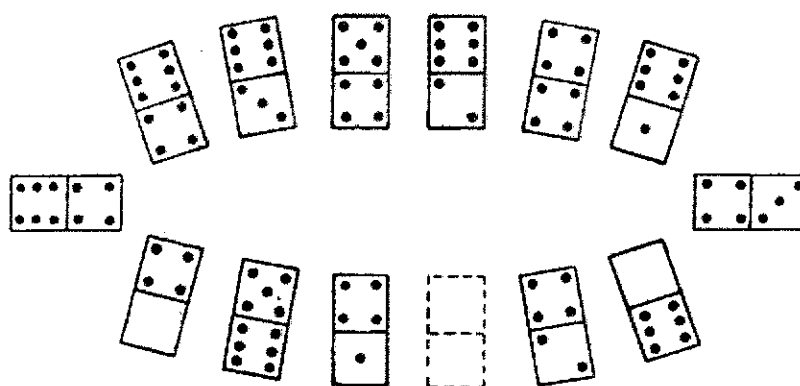
PÁGINA 6

<p>33</p> 	<p>34</p> 
<p>35</p> 	<p>36</p> 
<p>37</p> 	<p>38</p> 

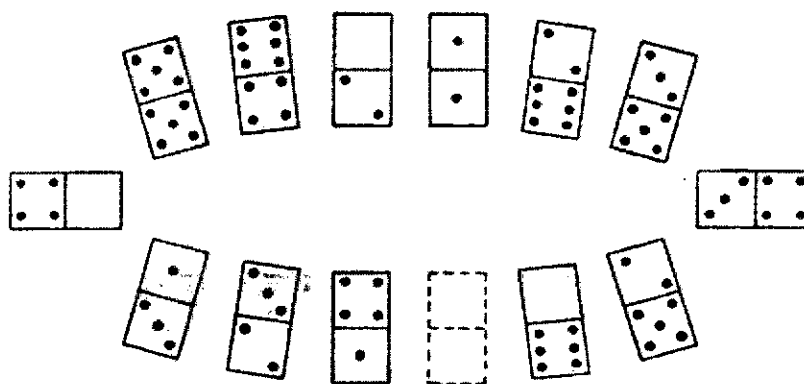
PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE

PÁGINA 7

39

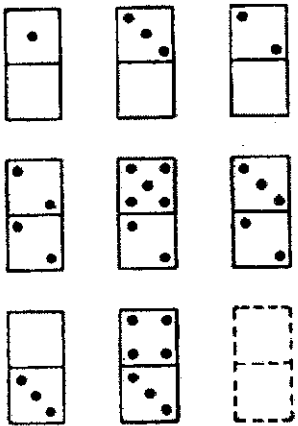
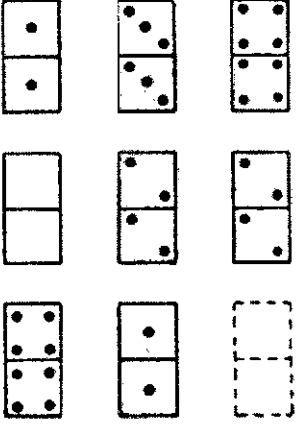
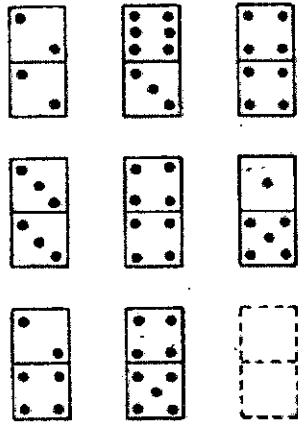
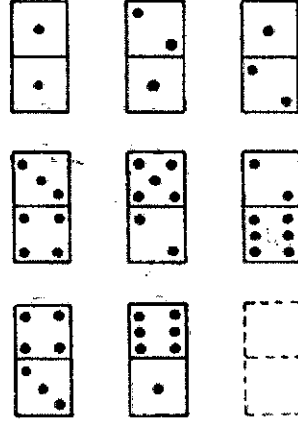


40



VUELVA LA HOJA


PÁGINA 8

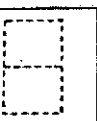
<p>41</p> 	<p>42</p> 
<p>43</p> 	<p>44</p> 

SI HA TERMINADO, REPASE SUS CONTESTACIONES


Domino


Respuestas

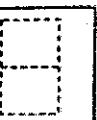
1 

5 

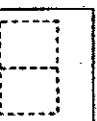
9 


13 

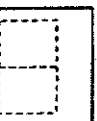
17 


21 

25 


29 


33 


37 

41 


Respuestas


2 


6 


10 

14 

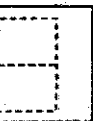
18 

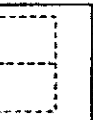
22 

26 

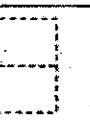
30 

34 


38 


42 


Respuestas

3 

7 


11 


15 

19 

23 

27 


31 

35 


39 


43 


Respuestas


4 


8 

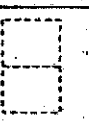
12 


16 


20 


24 

28 

32 

36 

40 

44 

REPUESTAS CORRECTAS TEST D-48

1.	2/2	2.	3/5
3.	3/1	4.	4/2
5.	5/5	6.	1/1
7.	4/1	8.	6/4
9.	4/2	10.	4/4
11.	4/0	12.	3/2
13.	$\frac{3}{4}$	14.	4/2
15.	6/4	16.	6/2
17.	5/4	18.	$\frac{3}{4}$
19.	2/3	20.	3/5
21.	6/5	22.	3/3
23.	4/2	24.	2/4
25.	4/0	26.	5/3
27.	6/0	28.	4/3
29.	0/2	30.	0/6
31.	3/0	32.	6/0
33.	6/6	34.	3/6
35.	0/2	36.	2/1
37.	5/4	38.	4/5
39.	6/6	40.	6/0
41.	4/3	42.	5/5
43.	2/6	44.	2/4



Nº 207

## CAMBIOS










En los ejercicios de esta prueba encontrará unos recuadros en los que se puede ver cómo un polígono va cambiando porque aumenta/disminuye el número de sus lados (entre 5 y 9), porque aumenta/disminuye de tamaño (3 tamaños) o porque aumenta/disminuye la intensidad de una trama o dibujo interno (3 intensidades). Estos cambios vienen ordenados por dos círculos (A y B) que hay entre los polígonos.

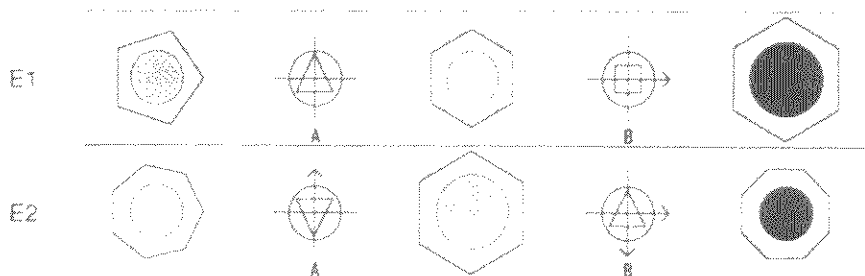
Si dentro del círculo hay un cuadrado (□) NO debe cambiar el número de los lados, y solo debe hacerlo cuando hay un triángulo, si el triángulo se apoya en su base y tiene el vértice hacia arriba (△) debe aumentar el número de lados; pero si el vértice apunta hacia abajo (▽) debe disminuir el número de lados.

Si el círculo está atravesado por una línea vertical (|), NO debe cambiar el tamaño; cuando sea una flecha que apunta hacia arriba (↑) debe aumentar el tamaño, y si apunta hacia abajo (↓) debe disminuir el tamaño.

Cuando el círculo es atravesado por una línea horizontal (—), NO debe cambiar la intensidad de la trama; pero si es una flecha que apunta hacia la derecha (→) debe aumentar la intensidad y cuando la flecha apunta hacia la izquierda (←) debe disminuir la intensidad de la trama.

La tarea de Vd. es comprobar si se cumple lo que ordenan los círculos. Si sólo se cumple lo que indica el círculo A, debe dar la respuesta A; si sólo se cumple lo que indica el círculo B conteste en esta letra, si se cumple lo que indican ambos círculos conteste en la letra C. Cuando NO se cumple ni A ni B, conteste con la letra D. Vea dos ejemplos de práctica aquí debajo y atienda a las instrucciones del examinador.

 igual lados	 igual tamaño	 igual trama	<b>RESPUESTA</b>
 más lados	 mayor tamaño	 más trama	A se cumple sólo A
 menos lados	 menor tamaño	 menos trama	B se cumple sólo B
			C se cumplen A y B
			D no se cumplen A ni B



Las respuestas correctas son A en E1 y B en E2

No es necesario que se aprenda de memoria estas instrucciones. Estarán resumidas en la parte superior de cada página. ¿Ha comprendido la tarea?

Cuando pase la página encontrará ejercicios de este tipo. Al principio en cada círculo sólo se pide una condición pero luego los ejercicios se complican y se piden varios cambios a la vez. Compruebe si se cumplen las condiciones que indican los círculos y conteste con la letra correspondiente. Trabaje tan rápido como pueda, pero procure no cometer errores. Ahora atienda a las indicaciones del examinador.

NO HAGA NINGUNA ANOTACIÓN EN ESTE CUADERNILLO. Y DÉ SUS RESPUESTAS EN LA HOJA

ESPERE LAS INDICACIONES DEL EXAMINADOR.



Autor: N. Sampedro Cuervo










Copyright © 1992 - 1995 by TEA Ediciones, S.A. - Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial. Edita: TEA Ediciones, S.A. Prta. Bernardino de Sahagún, 24. 28036 Madrid. Printed in Spain. Impresión en España por: GIPSA Diseño, 96. 28020 Madrid. Depósito legal: M. 3434 - 1995



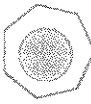
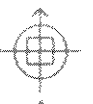
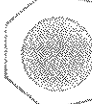













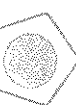
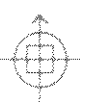
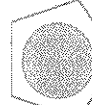
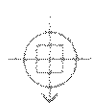
















CONSEJO FEDERAL DE INVESTIGACIONES












Autopista  
de la Información

	igual lados		igual tamaño		igual trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
	más lados		mayor tamaño		más trama	
	menos lados		menor tamaño		menos trama	





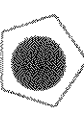











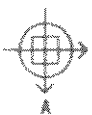
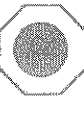

















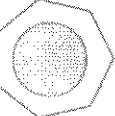









¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					










NO SE DETENGA, CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

 igual lados	 igual tamaño	 igual trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
 más lados	 mayor tamaño	 más trama	
 menos lados	 menor tamaño	 menos trama	





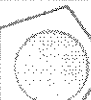















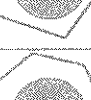
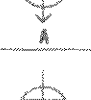
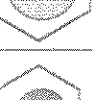
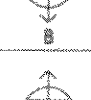
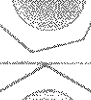




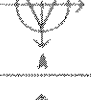

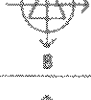




¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

10		 A		 B		
11		 A		 B		
12		 A		 B		
13		 A		 B		
14		 A		 B		
15		 A		 B		
16		 A		 B		
17		 A		 B		
18		 A		 B		

NO SE DETENGA, CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

	igual lados		igual tamaño		igual trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
	más lados		mayor tamaño		más trama	
	menos lados		menor tamaño		menos trama	

¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					

SI HA TERMINADO REPASE SUS CONTESTACIONES

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Documento de Identidad

Nombre y Apellido

Cambios

Respuestas	Respuestas	Respuestas
1 es: _____	10 es: _____	19 es: _____
2 es: _____	11 es: _____	20 es: _____
3 es: _____	12 es: _____	21 es: _____
4 es: _____	13 es: _____	22 es: _____
5 es: _____	14 es: _____	23 es: _____
6 es: _____	15 es: _____	24 es: _____
7 es: _____	16 es: _____	25 es: _____
8 es: _____	17 es: _____	26 es: _____
9 es: _____	18 es: _____	27 es: _____

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

REPUESTAS CORRECTAS TEST CAMBIOS

1. A	2. B
3. A	4. B
5. A	6. D
7. D	8. C
9. B	10.D
11.A	12.D
13.B	14.A
15.C	16.A
17.B	18.A
19.C	20.B
21.C	22.D
23.D	24.D
25.B	26.D
27.B	

**RESULTADOS DE LAS MEDICIONES REALIZADAS A LOS ALUMNOS**

A partir de la muestra obtenida de la observación y evaluación de cada uno de los talleres se pudo observar que la mayoría de los alumnos tiene una buena predisposición al cambio, por lo cual consideramos que el proyecto tendrá una viabilidad sumamente alta.

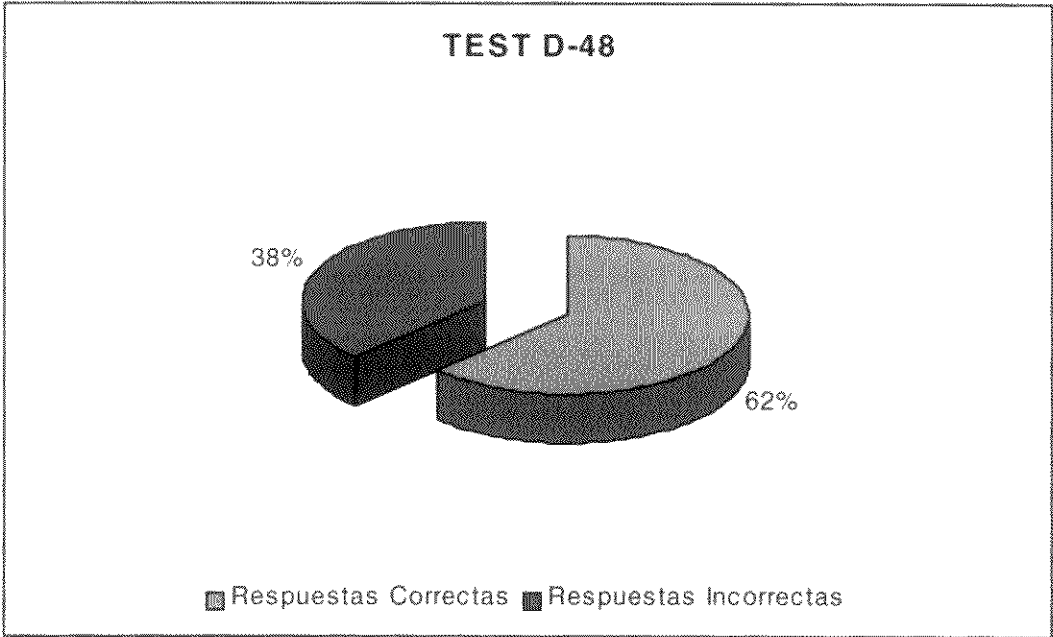
Con respecto al test de domino los resultados también han sido sumamente favorables.

Seguidamente se expondrán los resultados de ambos test representados en gráficos.

**M1: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA**

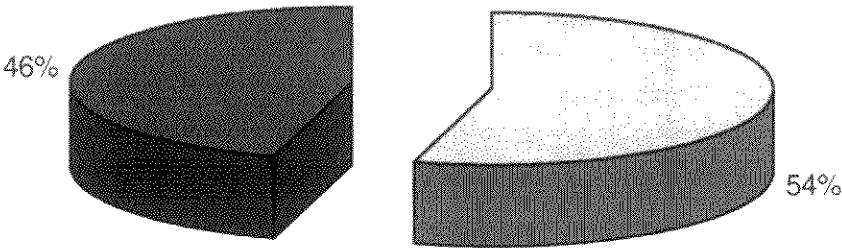
**TALLERES DE WORD**

Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
630	378



Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
274	230

TEST DE CAMBIOS

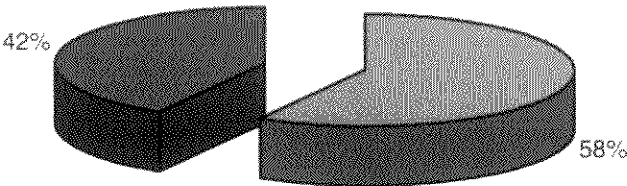


■ Respuestas Correctas ■ Respuestas Incorrectas

TALLERES DE WINDOWS

Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
330	237

TEST D-48

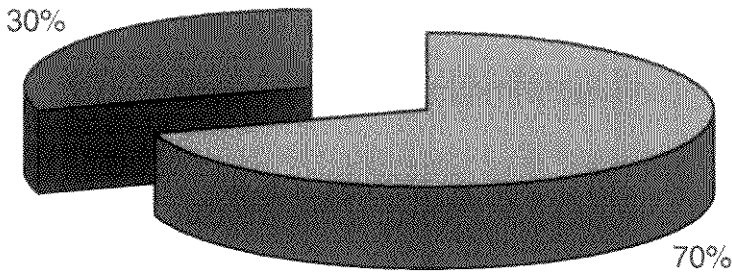


■ Respuestas Correctas ■ Respuestas Incorrectas



Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
624	267

TEST DE CAMBIOS

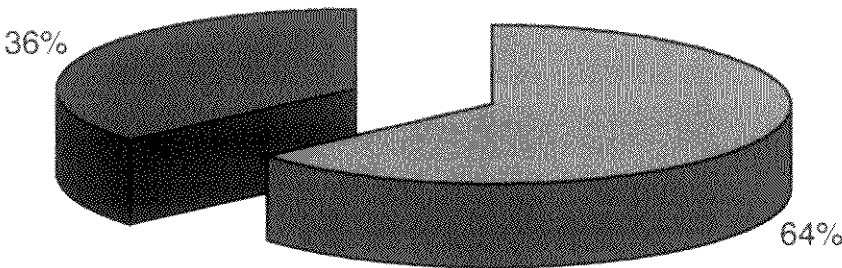


■ Respuestas Correctas ■ Respuestas Incorrectas

TALLERES DE INTERNET

Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
305	175

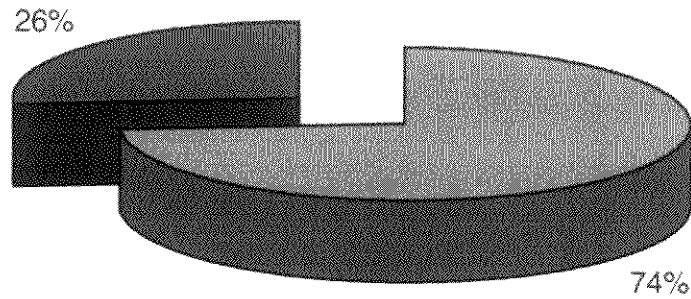
TEST D-48



■ Respuestas Correctas ■ Respuestas Incorrectas

Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas
565	203

TEST DE CAMBIO



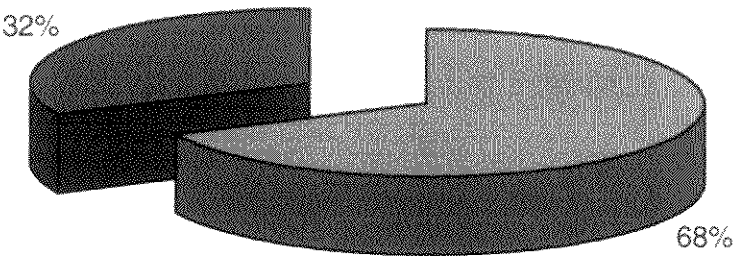
■ Respuestas Correctas ■ Respuestas Incorrectas

M2: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA + EVALUACIÓN FORMATIVA.

TALLERES DE WORD

No	Si
19	9

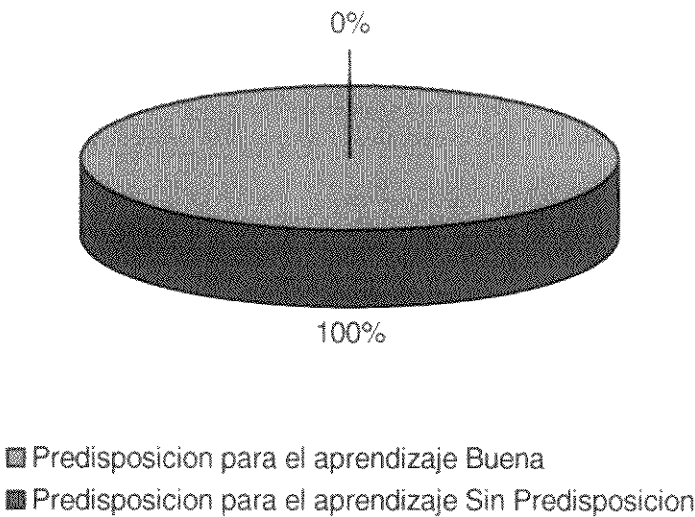
CONOCIMIENTOS PREVIOS



■ No ■ Si

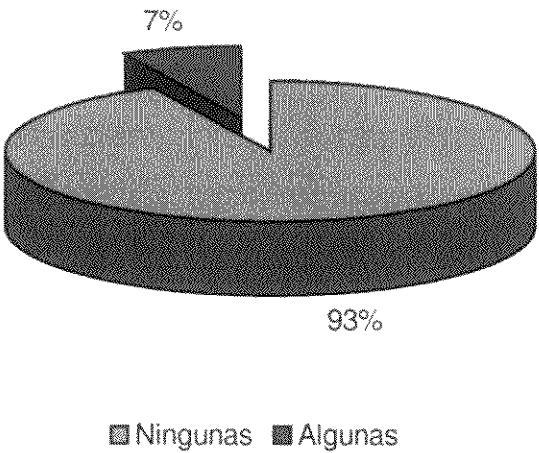
BUENA	SIN PREDISPOSICION
28	0

PREDISPOSICION PARA EL APRENDIZAJE



NINGUNAS	ALGUNAS
26	2

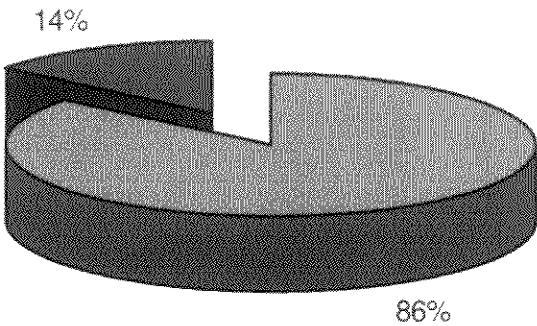
DIFICULTADES DETECTADAS



TALLERES DE WINDOWS

NO	SI
24	4

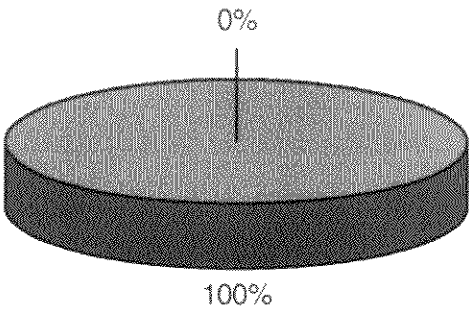
CONOCIMIENTOS PREVIOS



■ No ■ Si

BUENA	SIN PREDISPOSICION
28	0

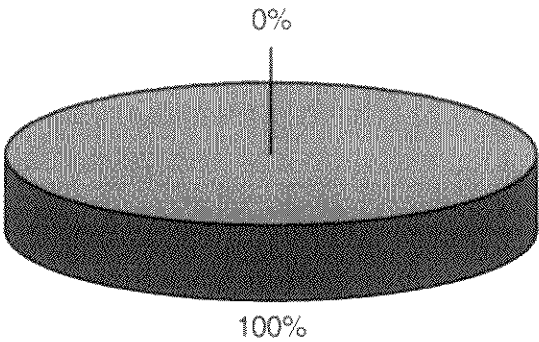
PREDISPOSICION PARA EL APRENDIZAJE



■ Predisposicion para el aprendizaje Buena  
■ Predisposicion para el aprendizaje Sin Predisposicion

NINGUNA	ALGUNAS
28	0

DIFICULTADES DETECTADAS

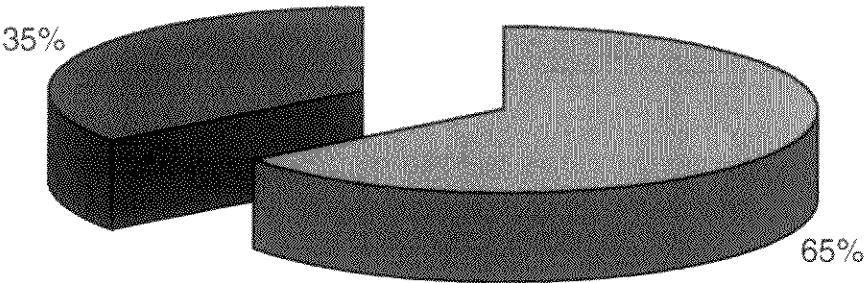


■ Ningunas ■ Algunas

TALLERES DE INTERNET

NO	SI
11	6

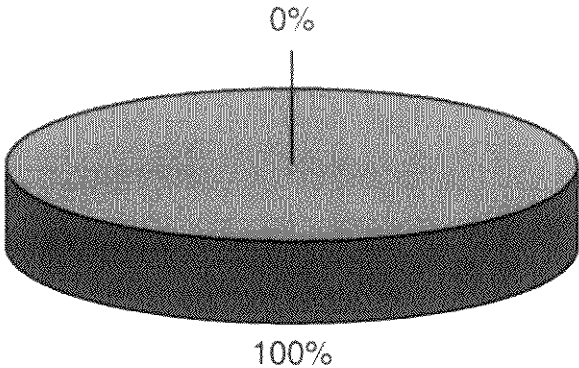
CONOCIMIENTOS PREVIOS



■ No ■ Si

NINGUNAS	ALGUNAS
28	0

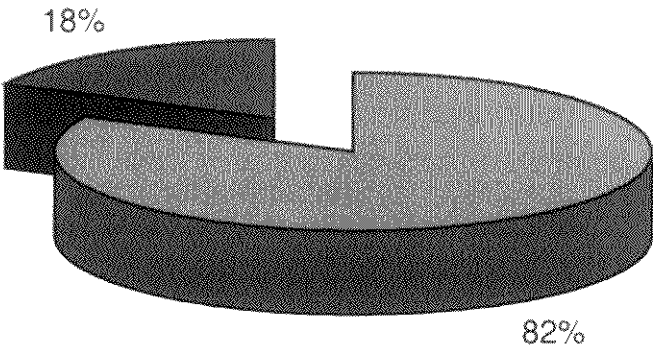
PREDISPOSICION PARA EL APRENDIZAJE



- Predisposicion para el aprendizaje Buena
- Predisposicion para el aprendizaje Sin Predisposicion

NINGUNAS	ALGUNAS
14	3

DIFICULTADES DETECTADAS



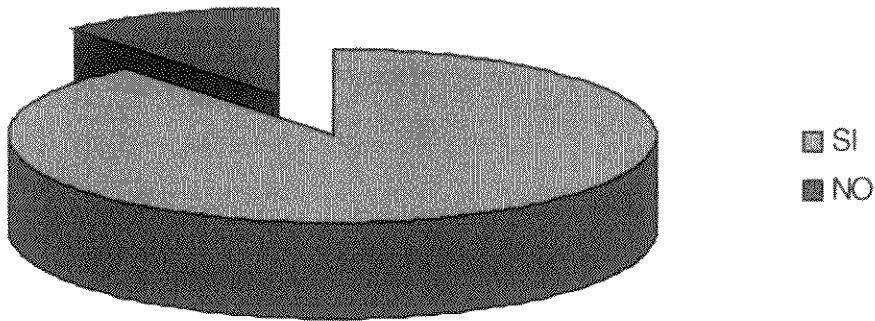
- Ningunas
- Algunas

M3: EVALUACIÓN FORMATIVA

TALLERES DE WORD

SI	NO
25	3

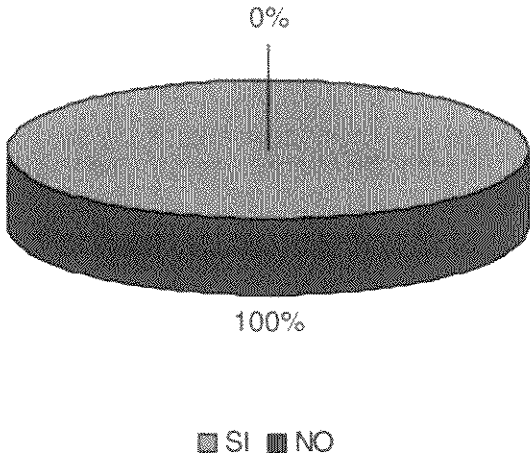
DESARROLLO DE PRACTICOS



TALLERES DE WINDOWS

SI	NO
28	0

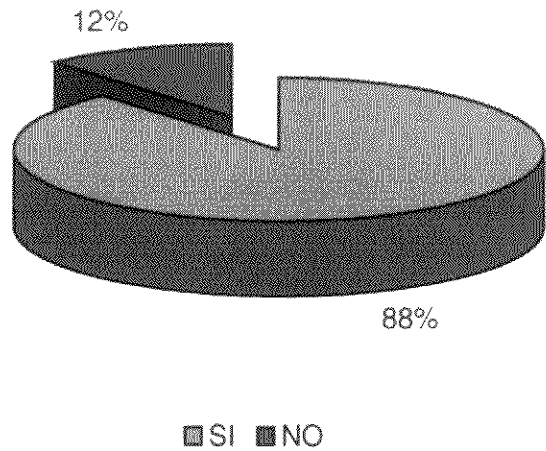
DESARROLLO DE PRACTICOS



TALLERES DE INTERNET

SI	NO
15	2

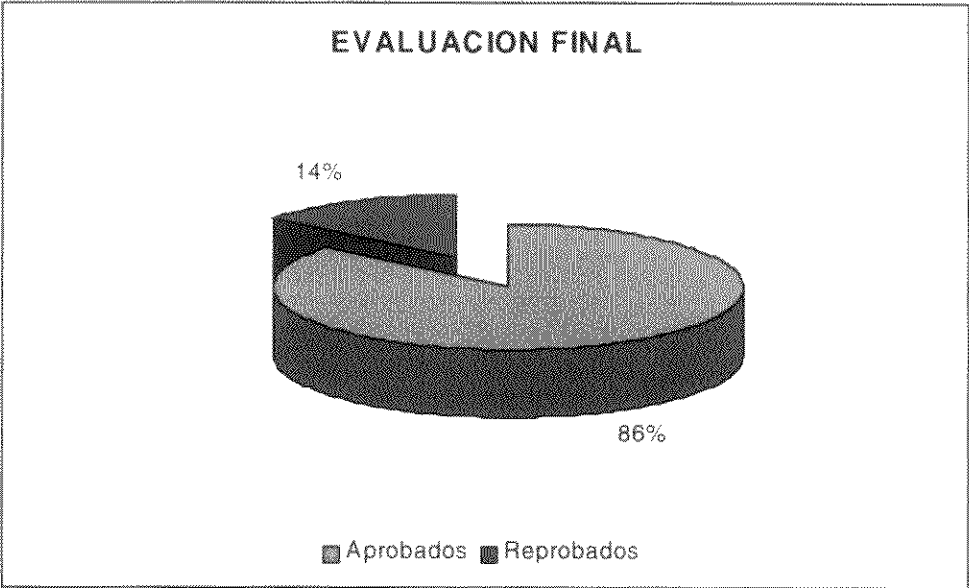
DESARROLLO DE PRACTICOS



M4: EVALUACIÓN SUMATIVA

TALLERES DE WORD

Aprobados	Reprobados
24	4

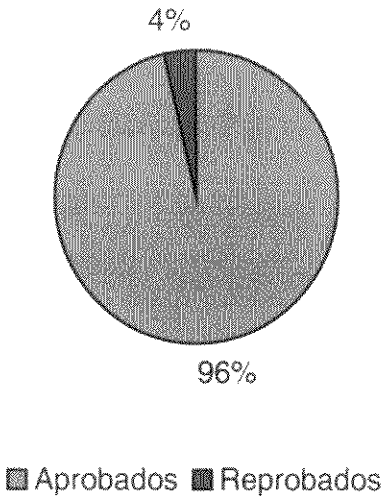




TALLERES DE WINDOWS

Aprobados	Reprobados
27	1

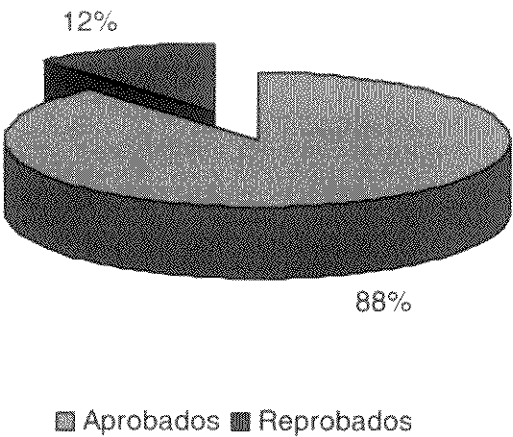
EVALUACION FINAL



TALLERES DE INTERNET

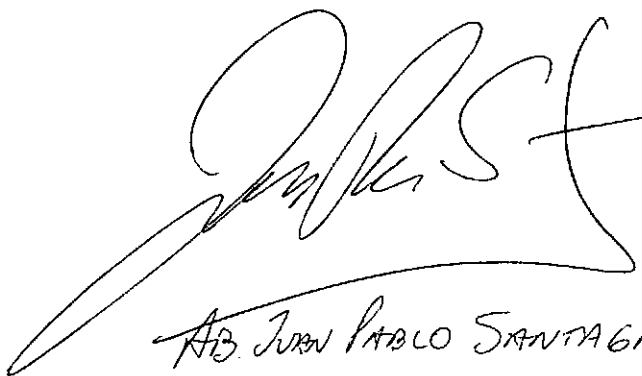
Aprobados	Reprobados
15	2

EVALUACION FINAL

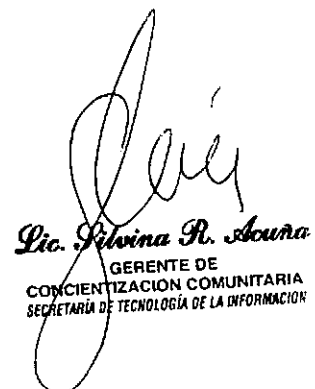


## **COMENTARIOS**

- ❖ Los grupos demostraron una muy buena predisposición en la realización de las actividades propuestas durante el Taller.
- ❖ Los integrantes entendieron de manera íntegra los propósitos del mismo y Consideraron satisfechas sus perspectivas.
- ❖ Los resultados obtenidos revelan una comprensión apropiada de los conceptos expuestos en el Taller.
- ❖ Los grupos percibieron el Proceso de Capacitación como una manera de comenzar a poner en marcha el proyecto de Autopista de la Información , de allí los resultados de las evaluaciones.
- ❖ La bibliografía utilizada fue proporcionada por la empresa adjudicataria de la licitación (manuales, test, evaluaciones, etc.), así como también producto de la observación y elaboración personal de los auditores (comentarios, tablas, gráficos, etc.)



AB. JUAN PABLO SANTAGATA CHADA  
EXPERTO



Lic. Silvana R. Acuña  
GERENTE DE  
CONCIENTIZACIÓN COMUNITARIA  
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN