



Guía para el profesor

Liderazgo Positivo

LBLI2001



Índice

Información general del curso	1
Metodología	2
Evaluación	4
Bibliografía	5
Tips importantes.....	6
Temario	7
Notas de enseñanza	7
Proyecto I.....	11
Proyecto II	13

Información general del curso

Modalidades

- Clave banner: LBLI2001
- Modalidad: en línea y flex

Competencia del curso

Potencia el talento humano individual y en la organización, con el fin de mejorar el desempeño y lograr un objetivo común, a través del florecimiento de las personas, creando un impacto en la empresa, la comunidad y el medio ambiente.





Metodología

La metodología aplicada para este certificado se basa en el aprendizaje autodirigido, lo que significa que serás responsable de planificar y gestionar tu propio proceso de aprendizaje. Esto requiere un alto nivel de compromiso personal y el desarrollo de fortalezas de carácter como la perseverancia, el entusiasmo, el amor por el aprendizaje y la autorregulación. Sin embargo, no estarás solo en este proceso. Contarás con el apoyo de un coach de éxito, quien te ayudará a identificar los obstáculos que podrían impedir tu progreso y te guiará a través de la reflexión y el autoconocimiento para enfocar tus esfuerzos y utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, asegurando que puedas culminar el certificado de manera exitosa.

Este certificado está compuesto por ocho unidades, distribuidas en dos módulos. Cada unidad sigue una estructura clara y organizada para facilitar tu aprendizaje.

- **Explicación:** aquí encontrarás una breve introducción seguida del contenido que deberás estudiar. Esta sección te proporcionará los conocimientos clave que necesitas para desarrollar las competencias necesarias del certificado.
- **Checkpoint:** en esta sección se enumeran los conceptos clave que deberás dominar después de haber estudiado el contenido de la explicación. Estos puntos servirán como guía para asegurarte de que comprendes los aspectos fundamentales de cada unidad.
- **Recursos:** aquí tendrás acceso a una serie de materiales adicionales.
 - Referencias bibliográficas: fuentes que respaldan el contenido presentado en la unidad.
 - Temas complementarios: información adicional relevante que amplía y profundiza el contenido principal y que deberás estudiar para tener una comprensión completa de la unidad.
- **Ejercicio:** a continuación, encontrarás un ejercicio práctico con su correspondiente respuesta. Este ejercicio tiene como propósito que apliques el conocimiento adquirido de manera práctica, lo que te ayudará a consolidar los conceptos.

Modelo didáctico

El modelo educativo de la Universidad Tecmilenio, cuya visión es "formar personas con propósito de vida y las competencias para alcanzarlo", está enfocado en el desarrollo de competencias que distingan a sus alumnos y los capaciten para actuar ante diversos contextos, previstos o impredecibles, dado que vivimos en constante cambio, empoderándolos para ser autoaprendices y para aprender a aprender. Todo esto para su florecimiento humano, tomando en cuenta los elementos del Ecosistema de Bienestar y Felicidad de la Universidad.

Nuestra meta más importante en el aula es lograr un aprendizaje centrado en el alumno, por lo cual, el modelo que seguimos para el diseño e impartición de cursos es también **constructivista**, al presentar un cambio en los roles.

- **Los alumnos** obtienen las bases para hacer una interpretación de la realidad y construir su propio conocimiento al aprender haciendo (no solamente viendo, escuchando y leyendo).
- **Los profesores**, al ser expertos en su disciplina y trabajar en la industria, aportan su experiencia laboral para guiar a los alumnos y construir ambientes de aprendizaje en contextos reales que los motiven a aprender, enriqueciendo así su experiencia de aprendizaje.

Con esta visión constructivista, se ha incorporado la técnica didáctica de Aula Invertida para apoyar el aprendizaje activo. En seguida se explica la modalidad de este curso.

Modalidad: Aula Invertida con ciclo de dos semanas

Está fundamentada en el ciclo de aprendizaje activo o experiencial de Kolb, el cual implica el aprendizaje inductivo, es decir, los alumnos llegan a sus propias conclusiones sobre la experiencia y contenido, facilitando la aplicación de su aprendizaje a situaciones del mundo real. Consta de las siguientes cuatro etapas y el aprendizaje puede comenzar en cualquiera de estas.

1. **Experiencia concreta**
Tener una experiencia concreta, involucrándose completamente.
2. **Observación reflexiva**
Reflexionar acerca de la experiencia, observándola desde diversas perspectivas y estableciendo conexiones para obtener más información o profundizar la comprensión de dicha experiencia.
3. **Conceptualización abstracta**
Obtener y crear nuevos y más amplios conceptos, teorizando, generalizando e identificando patrones y normas. Esta etapa de "pensamiento" sirve para organizar el conocimiento y es crítica porque implica ser capaz de transferirlo de un contexto a otro.
4. **Experimentación activa**
Aplicar o probar los conocimientos adquiridos en el mundo real y en situaciones nuevas, tomando decisiones y resolviendo nuevos problemas. La aplicación del aprendizaje es una nueva experiencia, desde la cual el ciclo comienza nuevamente.



Evaluación

Semana	Nombre de actividad	Ponderación
Semana 1		
Semana 2	Actividad I	10
Semana 3		
Semana 4	Proyecto o reto I	30
Semana 5		
Semana 6	Actividad II	10
Semana 7		
Semana 8	Proyecto o reto II	40
Semana 8	Examen final	10

Bibliografía

➔ Libro de texto

- Gordon, J. (2019). *El poder de un equipo positivo*. España: Urano, S. A. U. ISBN: 9788417545680

➔ Libros de apoyo

- Gordon, J. (2017). *The power of positive leadership*. Estados Unidos: Wiley. ISBN: 9781119351979



Tips importantes

1. Material de capacitación en la plataforma tecnológica Canvas

- Tutorial digital para profesores: <https://bit.ly/2SbMaNK>
- Tutorial digital para alumnos: <https://bit.ly/35lBnP6>
- Para revisar los videotutoriales de la Biblioteca Digital, da clic [aquí](#).

2. ¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del curso?

Lo puedes reportar a la cuenta atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx, pero te pedimos que también reportes sugerencias para el contenido y actividades del curso.

3. ¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

4. ¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

5. ¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los alumnos estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el curso. En banner es el registro oficial de las calificaciones de los alumnos.

Las actividades evaluables dentro de cada tema y del calendario, así como la presentación final del curso tienen asignadas una rúbrica con la cual es obligatorio que se califique, esto es muy importante para nuestro modelo de competencias, ya que es la forma en la que medimos el desarrollo de las competencias en nuestros alumnos. Cada rúbrica se encuentra en la sección de **tareas**, específicamente con el nombre de la semana evaluable.

Es importante evaluar con la rúbrica que aparece en el apartado de la evidencia final, ya que se les estará auditando constantemente su realización efectiva.

Video disponible para calificar con rúbricas.

- ¿Cómo busco una rúbrica?: <https://youtu.be/QgDKeZvgtAI>
- ¿Cómo califico con una rúbrica?: <https://youtu.be/mAbIsLAgIp4>



Temario

Unidades	
1	Felicidad en el trabajo
2	Significado en el trabajo
3	Compromiso en el trabajo
4	Fortalezas de carácter
5	Organizaciones positivas
6	Liderazgo positivo
7	Liderazgo ambiental
8	<i>Growth mindset</i>



Notas de enseñanza

Tema 1 Felicidad en el trabajo

Notas para la enseñanza del tema

- Es recomendable explicar al aprendedor la importancia de promover entornos de confianza, reconocimiento y comunicación abierta en las organizaciones, con el objetivo de fomentar un sentido positivo y pertenencia al equipo de trabajo, lo cual ayuda a mejorar la productividad y la satisfacción laboral.
- Se puede hacer énfasis en que la felicidad en el trabajo no es algo accidental, sino que es el resultado de acciones estratégicas que deben venir del liderazgo. Aquí el instructor puede introducir a la idea de la indagación apreciativa como un método para identificar y fortalecer los aspectos positivos en el ambiente laboral. Se puede invitar al aprendedor a hacer una lista breve de los aspectos positivos en su lugar de trabajo, aquellos que consideren de ayuda a su bienestar.
- Se puede realizar una actividad donde individualmente cada aprendedor redacte un párrafo sobre "ingredientes de un ambiente laboral feliz", esto tomando como base el tema estudiado. Algunos pueden compartir sus notas en sesión plenaria para hacer una conclusión sobre cómo fomentar liderazgo en un entorno laboral positivo.

Tema 2 Significado en el trabajo

Notas para la enseñanza del tema

- Para ayudar al aprendedor a apreciar que el significado del trabajo se enmarca en contextos económicos, sociales y personales, destaca cómo la concepción del trabajo ha evolucionado con el paso del tiempo, desde una actividad para sobrevivir hasta un medio que sirve para la autorrealización y el propósito; puedes plantear una pregunta sobre la percepción que tienen de su trabajo actual y cómo eso influye en su vida diaria.

- Puedes preparar un breve cuestionario con algunas preguntas sobre su propia percepción de significado en el trabajo; después, pedir a algunos que compartan sus respuestas y hacer una reflexión sobre cómo eso se relaciona con las teorías de psicología positiva.
 - Se recomienda poner un anuncio con información o compartir en las sesiones información sobre la percepción del trabajo y cómo este puede variar si se ve como una actividad (trabajo), un objetivo a mediano plazo (carrera) o una misión más personal (propósito). Se puede agregar una actividad de reflexión donde los aprendedores describan su empleo ideal en alguno de estos enfoques.
 - Se recomienda compartir la siguiente lectura de apoyo para que el aprendedor reflexione sobre cómo una cultura organizacional saludable ayuda en el balance de vida de las personas.
- Ibáñez, C. (2023). *Construyendo una cultura laboral favorable al equilibrio: indicaciones para empleadores y empleados*. Recuperado de <https://www.buk.co/blog/cultura-laboral-favorable-al-equilibrio>

Tema 3 Compromiso en el trabajo

Notas para la enseñanza del tema

- Es recomendable que el instructor busque datos significativos actuales sobre el compromiso, similares a la encuesta de Gallup, así como algunos otros estudios recientes, principalmente sobre el estrés laboral en México. Se puede plantear un breve ejercicio sobre el análisis de los efectos de diferentes niveles de compromiso en la productividad de la organización.
- Se puede invitar a los aprendedores a pensar en ejemplos sobre compromiso laboral afectivo, normativo y de continuación para reforzar los conceptos; esto puede ayudarles a ver cómo varían los niveles de compromiso, dependiendo del contexto o circunstancias laborales y personales de los colaboradores de la organización.
- El instructor puede pedir a algunos aprendedores a pensar en iniciativas que ayuden a la gestión de estrés y promoción del bienestar (por ejemplo: políticas de balance entre vida y trabajo), mientras que a otro conjunto de aprendedores se les pida un breve análisis costo-beneficio de implementar estrategias para mejorar el compromiso. Algunos pueden compartir sus resultados y conclusiones como parte de una sesión plenaria para cerrar el tema.

Tema 4 Fortalezas de carácter

Notas para la enseñanza del tema

- Es recomendable plantear una discusión sobre diversas virtudes como la humildad, honestidad, gratitud, etc., y cómo estas influyen en la cohesión y clima laboral de la organización. Se puede pedir pensar y relatar sobre líderes que hayan tenido y cómo el uso o ausencia de fortalezas de carácter influyó en su percepción de dichos líderes.
- Opcionalmente, se puede motivar a los aprendedores a completar el cuestionario de fortalezas de carácter VIA y reflexionar sobre sus propias fortalezas; posteriormente, se pueden plantear un par de dilemas éticos para que resuelvan plenariamente a través de las fortalezas que consideren esenciales para el liderazgo positivo.
- Para fomentar la discusión, se puede crear un foro planteando preguntas como: ¿qué cambios suceden en una organización que promueve el uso de fortalezas de sus colaboradores? ¿Cómo pueden las fortalezas de carácter facilitar la toma de decisiones éticas en situaciones complejas? Invitando a los aprendedores a intercambiar ideas y discutir sus puntos de vista para complementar su aprendizaje.

Tema 5 Organizaciones positivas

Notas para la enseñanza del tema

- A través de un foro, se puede invitar a los aprendedores a reflexionar sobre la diferencia entre entornos laborales negativos (*burnout* y estrés) y positivos (felicidad y resiliencia) para que compartan brevemente cómo sus experiencias han afectado su desempeño y bienestar, incluyendo los elementos positivos que les gustaría implementar en sus lugares de trabajo.
 - Se recomienda poner un ejemplo real de cómo los tres elementos del modelo HERO pueden impactar en el bienestar de los colaboradores y en la mejora de productividad. Posteriormente, se puede plantear un caso de una organización para que evalúen el nivel de bienestar y sugieran mejoras.
 - Adicionalmente, se puede compartir la siguiente lectura para fortalecer el conocimiento en cómo el modelo HERO puede mejorar las habilidades de los líderes.
- Cassio, S. (2019). *Modelo HEREO: Estados Mentales para el Éxito*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/modelo-hero-estados-mentales-para-el-%C3%A9xito-sa%C3%BAI-cassio-madrado/>

Tema 6 Liderazgo positivo

Notas para la enseñanza del tema

- En este tema es fundamental que el aprendedor comprenda cómo un líder puede crear entornos laborales saludables basados en la bondad, empatía y claridad de propósito; por esta razón, es recomendable que se invite a una reflexión sobre su propia experiencia de liderazgo, considerando ejemplos en los que el enfoque positivo haya influido en su entorno. Se pueden compartir algunas reflexiones para analizar de manera plenaria.
- Para preparación al tema, se puede invitar a los aprendedores a realizar una autoevaluación aplicando el ejercicio de “la rueda de la vida” para identificar áreas de la vida personal y profesional para aplicar los principios del liderazgo positivo. Se puede invitar a compartir algunas ruedas de la vida en la sesión para visualizar los resultados.
- Como cierre del tema, se puede enfatizar en la idea de que el liderazgo positivo no solo se enfoca en lograr metas, sino en cultivar relaciones significativas fomentando el sentido de pertenencia al equipo. Se sugiere mostrar ejemplos de modelos de liderazgo positivo para animar al aprendedor a explorar cómo pueden aplicarlos en su propio contexto laboral o académico.

Tema 7 Liderazgo ambiental

Notas para la enseñanza del tema

- En este tema se debe enfatizar a los aprendedores sobre la importancia de desarrollar un fuerte sentido de motivación y compromiso hacia la sostenibilidad, así como la capacidad de inspirar a otros y adoptar prácticas responsables. Es importante recordarles que el liderazgo ambiental no solo implica dirigir acciones, sino también involucrarse de manera activa con la comunidad, identificar sus necesidades y aportar soluciones efectivas que aborden problemas sociales, ecológicos y ambientales; esto dentro del contexto propio de la industria en particular (por ejemplo, una organización que produce dulces puede enfocarse en salud bucal).

- Se recomienda pedir al aprendedor investigar ejemplos de empresas verdes y sus estrategias implementadas para minimizar el impacto ambiental, identificando cómo sus prácticas pueden influir en la lealtad del consumidor y la atracción de inversionistas. Se puede sugerir hacer una autoevaluación sobre su estilo de liderazgo y cómo este incorpora principios de sostenibilidad en el día a día. Con esto, se puede fomentar el desarrollo de un liderazgo que impacte en un futuro más sostenible a través de cambios positivos dentro de sus comunicados y organizaciones.

Tema 8 *Growth mindset*

Notas para la enseñanza del tema

- Es fundamental que el instructor enfatice en las diferencias entre mentalidad fija y mentalidad de crecimiento, destacando cómo cada una influye en el comportamiento y en la resiliencia frente a los obstáculos. Se pueden usar herramientas interactivas como encuestas en tiempo real o algún foro de discusión donde los aprendedores compartan sus experiencias sobre vivencias, así como su relación en cómo la mentalidad de crecimiento les ha permitido superarlas. Después se puede animar a compartir la información en la sesión y discutir sobre los desafíos y desventajas de combatir con una mentalidad fija.
- Se sugiere identificar algunos perfiles de líderes inspiradores que han demostrado tener una mentalidad de crecimiento y compartir sus relatos o casos de éxito sobre los desafíos que vivieron y sus aprendizajes, esto puede hacerse a través de un aviso donde se compartan recursos adicionales. Esto ayudará a tener una empatía con los aprendedores para motivarlos en adoptar la mentalidad de crecimiento en su vida personal y profesional, por lo que es bueno que el instructor también comparta cómo ha sido inspirado por alguna figura con mentalidad de crecimiento.
- Con antelación, se puede pedir a los aprendedores estudiar sobre los tipos de mentalidad, para asignarles realizar un diario por una semana sobre sus esfuerzos y progresos en tener una mentalidad de crecimiento. Con esto, se promueve una cultura de aprendizaje continuo para el desarrollo individual y colectivo, promoviendo las prácticas para una implementación a nivel organizacional.



Proyecto I

Proyecto I. Desarrollo de un marco para una cultura organizacional orientada al desarrollo de fortalezas de los colaboradores

Objetivo

Diseñar un marco integral que permita a una organización establecer y fomentar la cultura de desarrollo de fortalezas. Asimismo, incorporar los principios de significado, compromiso y felicidad en el trabajo para demostrar cómo el desarrollo de fortalezas de carácter puede impulsar estos elementos clave en el entorno laboral.

Instrucciones

Realiza lo siguiente:

Investigación de campo

1. Investiga cómo el desarrollo de fortalezas de carácter está vinculado con el significado, compromiso y felicidad en el trabajo. Consulta fuentes confiables como libros, artículos académicos y estudios de caso. Investiga al menos un caso organizacional donde se haya implementado un programa de desarrollo de fortalezas con éxito.
2. Analiza cómo las organizaciones promueven la felicidad y el bienestar de los empleados. Investiga ejemplos concretos de estrategias o programas que hayan tenido éxito en aumentar la satisfacción, motivación y el sentido de propósito en el trabajo.

Diagnóstico organizacional

3. Elige una empresa (real o hipotética) y realiza un diagnóstico de su cultura organizacional actual. Describe su nivel de compromiso, percepción del significado en el trabajo y grado de felicidad de los colaboradores. Identifica los desafíos y oportunidades que podrían beneficiarse de una cultura orientada al desarrollo de fortalezas.
4. Utiliza una herramienta de evaluación del clima organizacional como encuestas, entrevistas simuladas o análisis de datos existentes para recolectar información relevante.

Diseño del marco de desarrollo de fortalezas

5. Define una visión clara de la cultura organizacional deseada y establece objetivos específicos que el marco pretende lograr, destacando cómo se incrementará el sentido de significado y felicidad en el trabajo.
6. Diseña programas específicos que ayuden a los colaboradores a identificar, desarrollar y aplicar sus fortalezas en su trabajo diario. Incluye talleres, coaching de fortalezas, grupos de apoyo, entre otros, que conecten las fortalezas personales con el propósito laboral, promoviendo una mayor satisfacción y realización.
7. Propón estrategias para integrar el desarrollo de fortalezas en la gestión del talento como el reclutamiento, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional. Asegúrate de vincular estas prácticas con la promoción del significado en el trabajo.
8. Define al menos dos indicadores clave de rendimiento (KPIs) que midan el impacto del marco en la felicidad, compromiso y significado en el trabajo. Estos indicadores deben ser valiosos para la organización y permitir una evaluación continua.

Plan de implementación

9. Define las etapas para implementar el marco desde la preparación inicial hasta la prueba piloto y la implementación general. Establece plazos específicos para cada fase.
10. Desarrolla un plan de comunicación para presentar la iniciativa a los colaboradores y formar a los líderes en la aplicación del marco. Asegúrate de que el proceso de capacitación esté bien estructurado para facilitar su implementación.
11. Propón estrategias para manejar la resistencia al cambio, asegurando el compromiso de la alta dirección y la participación activa de los colaboradores. Incluye acciones para mantener el interés y la motivación durante el proceso de cambio.

Reflexión final

12. Reflexiona sobre cómo el marco diseñado puede contribuir a crear una cultura organizacional más positiva, destacando cómo la integración de las fortalezas personales en la vida laboral puede aumentar el sentido de propósito, felicidad y compromiso de los colaboradores. Incluye ejemplos de cómo las acciones propuestas podrían transformar la experiencia diaria de los empleados.

Criterios de evaluación

Realiza la entrega de tu avance con base en los criterios de evaluación de la rúbrica correspondiente.

Entregable

Entrega un archivo de Word o PDF que incluya lo siguiente:

- Informe de investigación y análisis de estudio de caso.
- Diseño del marco para desarrollo de fortalezas.
- Plan de implementación y gestión del cambio.

Reflexión final sobre aprendizajes y conceptos clave.



Proyecto II

Proyecto II. Programa de liderazgo positivo y sostenible en la organización

Objetivo

Desarrollar un programa práctico de liderazgo positivo que incorpore principios y estrategias para organizaciones positivas, sostenibilidad y liderazgo ambiental, así como estrategias de mentalidad de crecimiento, que pueda implementarse en una empresa para mejorar el clima organizacional orientado a la sostenibilidad.

Instrucciones

Elige una organización (real o ficticia) en la que te gustaría implementar el programa, describe brevemente la organización, incluyendo su misión, visión y valores.

Posteriormente, realiza lo siguiente:

Diagnóstico del estado actual

1. Haz un diagnóstico de la situación actual de la organización en relación con el estilo de liderazgo positivo (componentes de los modelos, las cinco áreas fundamentales, indagación apreciativa, entre otros). Esto puede incluir lo siguiente:
 - Entrevistas o encuestas a colaboradores sobre su percepción del clima laboral.
 - Identificación de áreas de mejora relacionadas con el liderazgo, incluyendo la sostenibilidad y la conciencia ambiental.

- Análisis de los principios de la mentalidad de crecimiento (*Growth mindset*) presentes o ausentes en la cultura organizativa.

Desarrollo del programa

2. Diseña un programa de liderazgo positivo que contemple los siguientes puntos.
 - **Enfoque en organizaciones positivas**
 - Define al menos dos estrategias específicas que sirvan a la organización para crear un ambiente positivo. Por ejemplo, programas de reconocimiento, actividades de fortalecimiento de equipos, entre otros.
 - Propón dos métodos de capacitación para los líderes que incluyan habilidades blandas de comunicación efectiva y empatía. Proporciona la forma de capacitar y los elementos que se deben cubrir para fortalecer el liderazgo positivo.
 - **Sostenibilidad:** propón iniciativas para integrar la sostenibilidad como parte de liderazgo ambiental en la organización. Por ejemplo, campañas de reciclaje, modificación de materiales para disminuir la contaminación, reducción de huella de carbono, entre otros.
 - **Mentalidad de crecimiento:** crea un taller estructurado que fomente la mentalidad de crecimiento en los colaboradores de la organización (ejemplo: incluir ejercicios para formar resiliencia, manejo de fracasos, lidiar con interacciones difíciles).

Plan de implementación

3. Realiza un plan de cómo se implementará el programa, incluyendo:
 - Cronograma de actividades.
 - Recursos (tiempo, presupuesto, materiales).
 - Responsables de ejecución de las actividades (por ejemplo: líderes de departamentos, líder ambiental, entre otros).

Evaluación de impacto

4. Define un conjunto de indicadores de éxito para evaluar el impacto del programa en la organización una vez implementado. Incluye métricas cuantitativas y cualitativas. A continuación, se presentan algunos ejemplos, pero puedes proponer otros.
 - Reducción de rotación de personal.

- Índice de satisfacción laboral (encuestas pre y post-implementación).
- Impacto ambiental (medición dependiendo de las iniciativas de sostenibilidad propuestas).
- Índice de felicidad (medición antes y después de hacer modificaciones en la mentalidad hacia un enfoque de crecimiento).

Reporte y conclusión

5. Agrega una reflexión final sobre la importancia de la sinergia del liderazgo y mentalidad de crecimiento en conjunto los principios de liderazgo positivo para hacer una transformación en las organizaciones.

Criterios de evaluación

Realiza la entrega de tu avance con base en los criterios de evaluación de la rúbrica correspondiente.

Entregable

Entrega un archivo de Word que contenga lo siguiente:

- Información de la organización y diagnóstico actual.
- Descripción del programa de liderazgo positivo.
- Plan de implementación.
- Indicadores para evaluación de impacto.
- Reflexión final.

Rúbrica de proyecto I

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Investigación de campo	25-22	21-18	17-0	25
	Investigación profunda y basada en fuentes confiables que demuestra un claro entendimiento de la relación entre el desarrollo de fortalezas y los principios de significado, compromiso y felicidad en el trabajo.	Investigación adecuada, aunque podría faltar alguna fuente o análisis más profundo en ciertos aspectos clave.	Investigación superficial o basada en pocas fuentes confiables, sin un análisis claro de la relación entre los conceptos.	
Diagnóstico organizacional	25-22	21-18	17-0	25
	Realiza un diagnóstico detallado de la cultura organizacional de la empresa elegida, utilizando herramientas de evaluación efectivas y presentando resultados claros.	Diagnóstico adecuado, pero puede carecer de detalle o el uso de herramientas de evaluación no es óptimo.	Diagnóstico poco claro o sin el uso de herramientas adecuadas para evaluar la cultura de organización.	
Diseño del marco de desarrollo de fortalezas	30-26	25-21	20-0	30
	El marco diseñado es claro, detallado y factible. Incluye programas específicos que conectan las	El marco es adecuado, pero puede faltar profundidad en algunos programas o la conexión entre	El marco es superficial, con programas vagos o no bien conectados con los objetivos organizacionales.	

	fortalezas personales con el propósito laboral, promoviendo la satisfacción y el desarrollo organizacional.	las fortalezas y el propósito laboral no está completamente desarrollada.		
Plan de implementación	15-13 El plan de implementación está bien estructurado, con fases y plazos claramente definidos, incluyendo una estrategia efectiva para la comunicación y manejo de la resistencia al cambio.	12-11 El plan de implementación es adecuado, pero puede carecer de detalle en algunos aspectos como los plazos o la estrategia de comunicación.	10-0 El plan de implementación es poco claro o no tiene fases y plazos definidos. La estrategia de comunicación y manejo de resistencia es insuficiente.	15
	5-4 Reflexión profunda y bien estructurada sobre cómo el marco puede transformar la cultura organizacional, con ejemplos claros de su impacto positivo en los colaboradores.	3 Reflexión adecuada, pero puede carecer de profundidad o ejemplos claros sobre el impacto del marco.	2-0 Reflexión superficial, con pocos o ningún ejemplo claro del impacto del marco en la cultura organizacional.	
			TOTAL	100%

Rúbrica de proyecto II

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Diagnóstico del estado actual	20-17	16-14	13-0	20
	Realiza un diagnóstico exhaustivo y detallado de la situación de la organización, utilizando encuestas, entrevistas y análisis claro de las áreas de mejora.	El diagnóstico es adecuado, pero carece de detalle en algunas áreas o no usa todas las herramientas mencionadas.	El diagnóstico es superficial o no abarca adecuadamente las áreas de liderazgo, sostenibilidad o mentalidad de crecimiento.	
Desarrollo del programa de liderazgo positivo	30-26	25-21	20-0	30
	El programa está claramente estructurado, con estrategias específicas para crear un ambiente positivo, capacitación en liderazgo y sostenibilidad y un enfoque bien detallado en la mentalidad de crecimiento.	El programa está bien planteado, pero algunas estrategias podrían no estar bien desarrolladas o faltar detalles en la implementación de sostenibilidad o mentalidad de crecimiento.	El programa es superficial, sin estrategias claras o detalles suficientes para su implementación en la organización.	
Plan de implementación	20-17	16-14	13-0	20
	El plan de implementación está claramente definido, con cronograma, recursos y responsables	El plan de implementación es adecuado, pero carece de detalle en algunos	El plan es incompleto, sin cronograma claro, falta de recursos asignados o responsables mal definidos.	

	asignados de manera detallada y coherente.	recursos o fases de ejecución.		
Evaluación del impacto del programa	20-17	16-14	13-0	20
	Define indicadores de éxito claros y medibles, con métricas tanto cuantitativas como cualitativas para evaluar el impacto del programa.	Los indicadores son adecuados, pero podrían carecer de claridad o no abarcar todos los aspectos relevantes del impacto del programa.	Los indicadores son vagos o insuficientes, no permiten una evaluación clara del impacto del programa.	
Reflexión final	10-9	8-7	6-0	10
	La reflexión es profunda, destacando la sinergia entre liderazgo positivo y mentalidad de crecimiento, con ejemplos claros de cómo el programa puede transformar la organización.	La reflexión es adecuada, pero puede carecer de profundidad o ejemplos concretos de la transformación organizacional.	La reflexión es superficial o no explora adecuadamente la relación entre liderazgo y mentalidad de crecimiento.	
			TOTAL	100%

