



## ACUERDO DE CONSEJO ACADÉMICO

No 54

(17 DE NOVIEMBRE DE 2021)

**POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA INSIGNIA DIGITAL DE LIDERAZGO.**

**EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y

### CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 contempla la autonomía universitaria como especial atribución en cabeza de las instituciones de educación superior, otorgándoles la posibilidad de establecer sus propios reglamentos, los cuales se instituyen en regulaciones sublegales que puntualizan las reglas de funcionamiento de la respectiva entidad educativa, materializando las finalidades propias de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Acuerdo No.014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, el Consejo Superior es el órgano competente para definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución.

Que el Consejo Superior, mediante Acuerdo No.09 del 03 de marzo de 2021, adoptó los lineamientos para la creación y asignación de Insignias Digitales en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Que el Consejo Académico en sesión del 17 de noviembre de 2021, siguiendo los lineamientos del Consejo Superior, aprobó la insignia digital de Liderazgo, la cual tiene como propósito, generar la capacidad de la comunidad UTP para enfrentar los retos y desafíos más complejos, y de gestionar procesos de transformación que permitan crear nuevas realidades y obtener resultados que beneficien e impacten de manera concreta un futuro sostenible para la sociedad.

Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, el Consejo Académico,

### ACUERDA

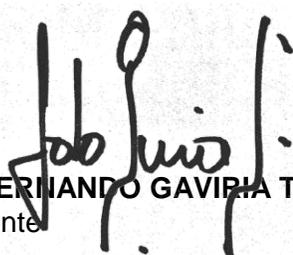
**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la insignia digital de Liderazgo, de conformidad con lo dispuesto en el documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Comunicar el presente acuerdo a Recursos Informáticos y Educativos, quien articula la información recibida con la unidad de Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información y con la dependencia de Admisiones, Registro y Control Académico, dependencias encargadas de la adecuación tecnológica necesaria y custodia de la información que respalda la insignia digital aquí aprobada.

**ARTÍCULO TERCERO:** El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de expedición.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los diecisiete (17) días del mes de noviembre del año 2021

  
LUIS FERNANDO GAVIRIA TRUJILLO  
Presidente

  
LILIANA ARDILA GOMEZ  
Secretaria

# PROPUESTA DE INSIGNIA EN LIDERAZGO UTP



Facultad de  
Ciencias Empresariales



Centro de  
Liderazgo  
Regional  
UTP



ref='https://www.freepik.es/fotos/escuela'>Foto de Escuela creado por freepik a [www.freepik.es](https://www.freepik.es)

Universidad Tecnológica de Pereira

## Contenido

Solicitante .....	3
Nombre de la insignia .....	3
Propósito del liderazgo en el Centro de Liderazgo Regional UTP.....	3
Justificación .....	4
Descripción de la Insignia digital .....	4
Definición del escenario en el que se enmarca la insignia digital y los resultados de aprendizaje	5
Actividades académicas .....	8
Definición de rúbricas para valoración de Insignias digitales .....	10
Vigencia de la Insignia digital .....	12
Ficha de la estructura de la Insignia digital .....	12

## Insignia en Liderazgo

### Solicitante

La solicitud para la creación de Insignia en Liderazgo es realizada por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Tecnológica de Pereira.



Facultad de  
Ciencias Empresariales

### Nombre de la insignia

Insignia en Liderazgo



### Propósito del liderazgo en el Centro de Liderazgo Regional UTP

Capacidad de nuestra comunidad UTP de enfrentar los retos y desafíos más complejos, y de gestionar procesos de transformación que permitan crear nuevas realidades y obtener resultados que beneficien e impacten de manera concreta un futuro sostenible para la sociedad.



## Justificación

La Universidad comprometida con la formación integral no solamente de sus estudiantes sino de sus docentes, administrativos y directivos, así como con el fortalecimiento de la relación con la empresa a nivel nacional e internacional, está liderando el Centro de Liderazgo Regional UTP para cumplir dichos propósitos.

En este sentido se incorpora el componente de liderazgo de forma transversal en los programas y servicios de la UTP, para el fortalecimiento de competencias y capacidades en liderazgo de toda su comunidad educativa para que contribuyan a la formación y promoción del pensamiento crítico, a través de herramientas prácticas de ideación y construcción colectiva, tendientes a aumentar la capacidad adaptativa de quienes la integran.

La Insignia en Liderazgo va a permitir a la comunidad universitaria que se consoliden los procesos de cambio y transformación social a partir de la solidaridad y el apoyo mutuo.

## Descripción de la Insignia digital

La persona acreditada con esta insignia tiene las competencias y las habilidades requeridas para liderar procesos de cambio y transformación a través del diagnóstico, interpretación, intervención y movilización del sistema, superando los desafíos y gestionando una transformación social sostenible a partir de la solidaridad y el apoyo mutuo.



## Definición del escenario en el que se enmarca la insignia digital y los resultados de aprendizaje

### Trayectoria Académica

Para los programas de pregrado y posgrado la insignia se desarrollará desde el escenario 1, denominado trayectoria académica en el acuerdo 09 del 2021, pues la insignia se otorgará dentro del ciclo de formación de pregrado o posgrado.

**Insignia en liderazgo para un estudiante Pregrado:** Para pregrado la insignia se otorgará mediante una trayectoria académica compuesta por:

- Una electiva de formación socio-humanista que se va a ofrecer a los estudiantes de pregrado de la UTP, como un espacio de aprendizaje vivencial estructurado con dos (2) créditos de formación y, además
- La realización de un *proceso de transformación social*; en el que se identifiquen cambios que **aportaron** a la transformación de la realidad y que fueron **aceptados** por una comunidad, organización o sociedad.

### Ruta – Trayectoria académica pregrado



**Insignia en liderazgo para un estudiante Posgrado:** Para los estudiantes de posgrados la insignia de liderazgo se obtendrá a través de la siguiente trayectoria académica:

- Formación en liderazgo con un seminario que se va a ofrecer a estudiantes de la UTP de especialización, maestría o doctorado y,
- La realización de *proceso de transformación social*; en el que se demuestren cambios que fueron **implementados y aceptados** por una comunidad, organización o sociedad y que permitieron transformar la realidad.

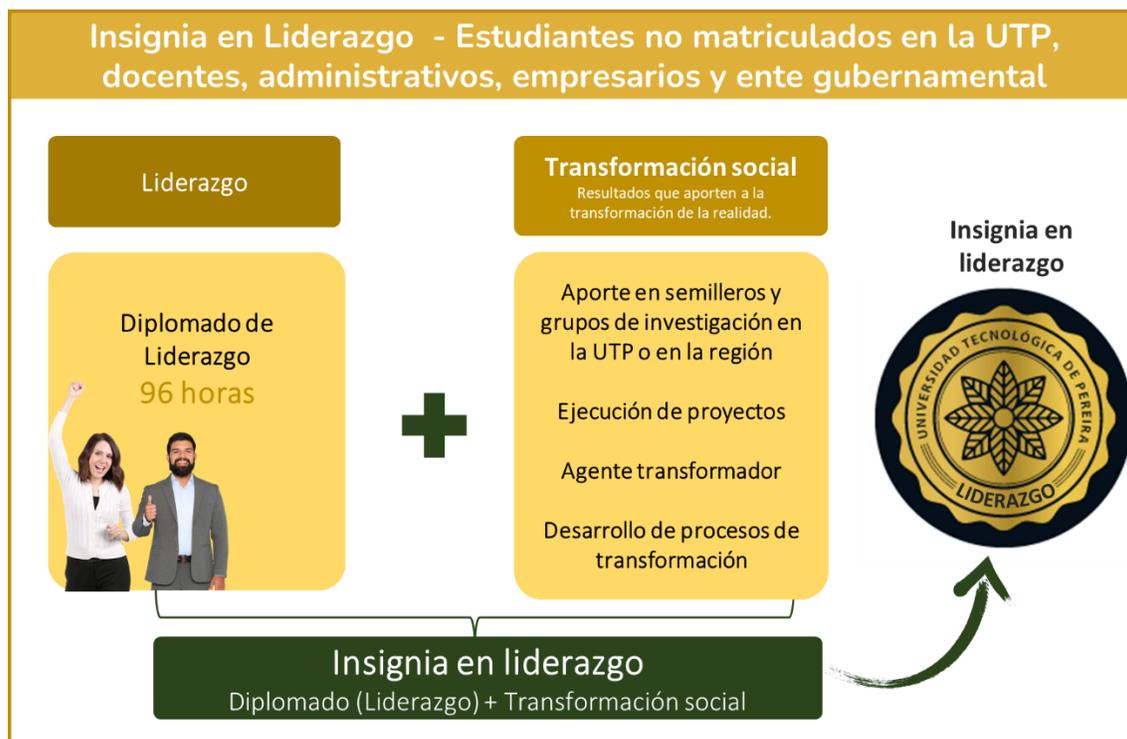
**Ruta – Trayectoria académica pregrado**



**Insignia en liderazgo para estudiantes no matriculados en la UTP, docentes, administrativos, directivos, empresarios y entes gubernamentales:** Teniendo en cuenta el compromiso del Centro de Liderazgo Regional de la UTP, con la formación integral no solamente de sus estudiantes sino de sus docentes, administrativos y directivos, así como con el fortalecimiento de la relación con la empresa a nivel nacional e internacional, va a ofrecer la insignia de liderazgo a través del escenario 3, denominado formación complementaria en el acuerdo 09 del 2021, así:

- Formación a través del diplomado en Liderazgo y,

- La realización de un *proceso de transformación social*; realizado en la UTP o fomentado desde el Centro de Liderazgo Regional UTP, y que se demuestren cambios que fueron **implementados y aceptados** por una comunidad, organización o sociedad y que permitieron transformar la realidad.



## Actividades académicas

### Microcurrículo: Espacio vivencial

LIDERAZGO - ESPACIO VIVENCIAL																
CÓDIGO DEL ESPACIO VIVENCIAL:																
CARÁCTER DEL CURSO/METODOLOGÍA DEL ESPACIO VIVENCIAL: (TEÓRICA/PRÁCTICA/TEÓRICA PRÁCTICA): teórico-práctica																
BREVE DESCRIPCIÓN DEL ESPACIO VIVENCIAL: El contexto de incertidumbre y evolución actual, requiere un tipo de liderazgo que mire los retos más allá de soluciones técnicas tradicionales. Este espacio práctico-teórico proveerá a los participantes los elementos necesarios para comprender y gestionar los desafíos adaptativos, y evolucionar en valores, paradigmas y hábitos.																
OBJETIVO DEL PROGRAMA ACADÉMICO:																
RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA ACADÉMICO:																
REQUISITOS DEL CURSO: N/A																
NÚMERO DE CRÉDITOS DEL ESPACIO VIVENCIAL: 2 créditos																
INTENSIDAD HORARIA SEMESTRE: 96 horas																
HORAS CON ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEMESTRE: 48 horas																
HORAS SIN ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEMESTRE: 48 horas																
OBJETIVO ASIGNATURA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE FORMACIÓN INTEGRAL	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDO	SEMANA	Herramientas técnica de soporte para la enseñanza				Métodos de enseñanza y aprendizaje	Estrategias TIC	MÉTODO DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN TOTAL %	RECURSOS			
					ACTIVIDAD AULA	No. Horas	ACTIVIDAD FUERA DEL AULA DE CLASE	No. Horas								
Presentar a los participantes las herramientas necesarias para comprender y analizar el concepto de liderazgo, su importancia y su nueva concepción para el momento actual.	Solidaridad RA: Promueve la empatía, desde la cual establece vínculos para el trabajo colaborativo y solidario en escenarios comunes con los demás, en los que se aceptan las diferencias.	Contraata diferentes paradigmas y modelos mentales con los cuales hemos sido educados, para su proceso de desaprender y fortalecimiento del pensamiento divergente.	Desafiando paradigmas y modelos mentales sociales y culturales bajo los cuales hemos sido educados.	1	Presentación de los participantes y docentes. Presentación del programa y la metodología. Creación de ambiente céntrico. Concentración: desafiando paradigmas y modelos mentales sociales y culturales. Ejercicio en grupo e individuales: aprender a desaprender y pensamiento divergente.	3	Materiales de lectura. Reflexión individual: primera aproximaciones al liderazgo, paradigmas individuales y desafíos personales a partir de material enviado.	3	Diálogo reflexivo sobre trabajo de reflexión liderazgo.	PowerPoint; Mentimeter	Trabajo de reflexión liderazgo. Análisis de Casos.	25%	Robinson, Sir. Ken. (2008). Changing educating paradigms. (pg. 4). Londres : RSA			
		Reconoce las tendencias de transformación global que deben tener en cuenta las organizaciones al enfrentar los nuevos retos y desafíos.	Introducción al liderazgo: tendencias de transformación	2	Mundo VUCA, cuarta revolución industrial. Reflexión colectiva. ¿Qué es liderazgo?, ¿Cuál es la diferencia entre liderazgo, poder y autoridad?. Reflexión individual desafíos de liderazgo personal.	3	Lecturas, videos y casos para analizar	3	Análisis de casos. Aplicación práctica.	PowerPoint; YouTube			Bank, The World. (2021). Global Economic Prospects. Washington, Obtenido de <a href="https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10963/35647/971446816659.pdf">https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10963/35647/971446816659.pdf</a> . Deloitte. (2020). Tendencias globales de capital humano. Deloitte insights.			
		Reconocer la necesidad de un nuevo paradigma de liderazgo dada la complejidad a la que se enfrenta el mundo y la humanidad.	Nuevo paradigma de liderazgo: tipos de organización y liderazgo	3, 4	Aproximaciones a la teoría del liderazgo, nuevo paradigma de liderazgo transformador y dimensiones organizacionales. Análisis de caso: liderazgo vs autoridad. Ejercicio del liderazgo y procesos de transformación.	6	Lecturas, videos y ejercicio individual: caso cercano de ejercicio del liderazgo	6		PowerPoint; YouTube; Google forms			Andrew S. Valera, D. M. (2020). Adaptive Leadership: Becoming the Change. American Psychological Association, 38, 495-497. Laloux, Frederic. (2016). Reinventing Organizations . Nelson Parker.			
		Diferenciar los elementos técnicos y adaptativos que componen un desafío de liderazgo.	Liderazgo adaptativo	5	Liderazgo adaptativo. Vivencias en el campo.	3	Lecturas y videos	3					Dann, R. (noviembre de 2020). Adaptive Leadership: Leading Through Complexity. International Studies in Educational Administration, 48.			
			Liderazgo adaptativo y gestión del desequilibrio	6	Trabajo Colaborativo: teoría del liderazgo adaptativo y dimensión del liderazgo en la evolución organizacional. Desafíos de transformación en casos reales.	3	Lecturas y videos; reflexión individual liderazgo vs autoridad	3	Aprendizaje Colectivo Simulación experiencial y trabajo en grupos.				Heifetz, R. (1997). La dinámica del desequilibrio. En R. Heifetz, Liderazgo sin respuestas fáciles (pgs. 66- 72). Paidós. Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). La teoría tras la práctica. En R. Heifetz, A. Grashow, & M. Linsky. La práctica del liderazgo adaptativo (pgs. 35- 65). Paidós.			
			Desafíos técnicos y adaptativos	7	Trabajo Colaborativo: diferencias entre retos técnicos y adaptativos, análisis de ejemplos y casos. Priorización de desafíos e identificación de elementos técnicos y adaptativos.	3	Lecturas y videos. Ejercicio de identificación de casos en los que retos técnicos fueron trabajados como técnicos y análisis	3					Goode, H., McGinnisen, R., & Rutherford, E. (2021). An Adaptive Leadership Response to Unprecedented Change. International Studies in Educational Administration, 49.			
		Analiza la teoría de la U como laboratorio de transformación, para la co-observación, la interpretación y posterior intervención de forma colectiva en desafíos complejos y adaptativos.	Teoría de la U	8 y 9	Diálogo Reflexivo: teoría de la U - laboratorios de cambio para la gestión de desafíos. Ejercicio individual: fases de la U. Definir el desafío a intervenir para ejicotar la propuesta. Conformación de grupos.	6	Lecturas y videos	6					Scharmer, C. O. (s.f.). Presenting.org. Obtenido de <a href="https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf">https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf</a>			
		Respeto y Cordialidad RA: Interactúa de manera profesional con comunidades en las que identifica diversas formas de la experiencia humana reconociendo y aceptando al Otro y lo Otro desde la identidad y la diferencia, para la construcción de la cultura de paz, tolerancia y reconciliación.	Diagnóstico del sistema	10	Diseño del diagnóstico del sistema. Aplicación de herramientas de co-observación: keberg sistémico, entrevistas, grupos de interés. Ejercicio grupal: keberg sistémico del desafío de cada grupo.	3	Lecturas y videos. Aplicación de otras 2 herramientas de co-interpretar y co-presentar para el desafío seleccionado.	3					PowerPoint; YouTube; Mural app	Entrega parciales. Presentar una propuesta para una comunidad u organización que permita enfrentar los desafíos para lograr los resultados esperados en un proceso de transformación.	25%	Scharmer, C. O. (s.f.). Presenting.org. Obtenido de <a href="https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf">https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf</a> The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications
			Interpretación del sistema	11 y 12	Los equipos de trabajo exponen: Presentación e introducción técnica: interpretación de perspectivas y actores. Presenciar y conectar con el origen (fondo de la U). Explicación de herramientas de co-interpretar: mapa de actores, mapa de empatía y facciones.	6	Trabajo en grupos: mapa de actores del desafío seleccionado. Trabajo en grupos: ideación de acciones y estrategias	6	Aprendizaje basado en problemas.				Scharmer, C. O. (s.f.). Presenting.org. Obtenido de <a href="https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf">https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf</a> The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications - Sinek, S. (2009). The Golden Circle. En S. Sinek, Start with why (pgs. 41 - 57). New York : Penguin Group, Inc.			
			Intervención en el sistema	13	Los equipos de trabajo exponen: Presentación teórica: Intervención de focos estratégicos y co-creación de acciones y estrategias para transformar la realidad. Explicación de herramientas de co-creación: ideación, priorización y prototipo.	3	Lecturas y videos. Trabajo en grupos: Profundización en la ideación y priorización de hasta dos estrategias para prototipar	3					Scharmer, C. O. (s.f.). Presenting.org. Obtenido de <a href="https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf">https://www.presenting.org/assets/images/theory-u/UTU-ExecSum-Spanish.pdf</a> The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications			
Responsabilidad RA: Actúa de manera consciente en la toma de decisiones y en los efectos y consecuencias de sus actos. Liderazgo RA: Incide con iniciativa en la toma de decisiones, en las distintas prácticas sociales, laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso como ciudadano, estudiante y profesional.	Movilizando el sistema		14, 15 y 16	Presentación de estrategias de cambio de comportamientos y construcción de narrativas de movilización. Sistematización	9	Lecturas y videos. Ejercicio en grupos: construcción de estrategias de cambio de comportamientos para el prototipo definido. Trabajo en grupos: construcción de narrativa de movilización frente al problema desarrollado durante el curso	9	Aprendizaje Basado en Problemas. Presentación final y sustentación de la solución por grupos		Sustentación final propuesta dirigida a una comunidad u organización	Clevertly-Thompson, D. S. (2018). Teaching Storytelling as a Leadership Practice. Journal of Leadership Education. Washington D.C: The World Bank. - Arley, D. (2010). Predictably Irrational. - Reiman, J. (2013). The Master Idea. En J. Reiman, The story of purpose (pgs. 33 - 40). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.					
Total					48		48				100%					



## Definición de rúbricas para valoración de Insignias digitales

### Rúbrica para valoración de la Insignia Digital en el espacio vivencial (Pregrado)

LIDERAZGO					
Rúbrica: espacio vivencial					
Resultado de Aprendizaje Institucional – Formación Humana	El estudiante y el profesional de la Universidad Tecnológica de Pereira identifica, contextualiza y resuelve situaciones concretas desde una perspectiva crítica y responsable con la sociedad.				
Actividad de Formación	Espacio Vivencial - Liderazgo				
Semestre:	Electiva de Formación Socio humanística				
Resultado de aprendizaje institucional del valor liderazgo	<b>Incide</b> con iniciativa en la toma de decisiones, <b>en las distintas prácticas sociales</b> , laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso <b>como ciudadano, estudiante</b> y profesional.				
Instrumento de evaluación	Rúbricas				
Ponderación	50%				
Indicador de desempeño	Peso %	Nivel de logro			
		Excelente 5=calificación>=4	Competente 4<calificación>=3.5	Aceptable 3.5<calificación>=3	Bajo desempeño calificación<3
Articular estrategias que orienten la comprensión y acción del trabajo en equipo, así como una comunicación asertiva de las decisiones concertadas para el <b>logro de los objetivos</b> , fijando procesos de seguimiento y retroalimentación.	100%	<b>Analiza</b> el rol de los otros para articular estrategias que orienten la acción para tomar decisiones concertadas <b>alcanzar los objetivos propuestos y definir procesos de seguimiento y retroalimentación.</b>	<b>Analiza</b> el rol de los otros y articula estrategias que orientan la acción para tomar decisiones concertadas <b>y alcanzar los objetivos propuestos.</b>	<b>Participa</b> en la toma de decisiones para el logro de los objetivos, y en la elaboración de los procesos de seguimiento y retroalimentación.	<b>Toma decisiones individualmente</b> y no concertadas con el equipo, requiere un mayor compromiso con el trabajo en equipo.

### Rúbrica para valoración de la Insignia Digital en Proceso de Transformación Social (Pregrado)

LIDERAZGO					
Rúbrica: Proceso de Transformación Social - Pregrado					
Resultado de Aprendizaje Institucional – Formación Humana	El estudiante y el profesional de la Universidad Tecnológica de Pereira identifica, contextualiza y resuelve situaciones concretas desde una perspectiva crítica y responsable con la sociedad.				
Actividad de Formación	Propuesta - Proyecto – Proceso de transformación.				
Semestre:	NA				
Resultado de aprendizaje institucional del valor liderazgo	<b>Incide</b> con iniciativa en la toma de decisiones, <b>en las distintas prácticas sociales</b> , laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso <b>como ciudadano, estudiante</b> y profesional.				
Instrumento de evaluación	Rúbricas				
Ponderación	50%				
Indicador de desempeño	Peso %	Nivel de logro			
		Excelente 5=calificación>=4	Competente 4<calificación>=3.5	Aceptable 3.5<calificación>=3	Bajo desempeño calificación<3
Proponer procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.	100%	<b>Gestionó al equipo de trabajo y se comprometió</b> con el desarrollo de una propuesta para un proceso de transformación de una comunidad u organización para generar cambios que <b>aportaren</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad	<b>Se comprometió</b> con el desarrollo de una propuesta para un proceso de transformación de una comunidad u organización para generar cambios que <b>aportaren</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad	<b>Participó</b> en el desarrollo de una propuesta para un proceso de transformación de una comunidad u organización para generar cambios que <b>aportaren</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad	<b>Trabajó de manera independiente</b> en el desarrollo de una propuesta para un proceso de transformación de una comunidad u organización para generar cambios que <b>aportaren</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad

## Rúbrica para valoración de la Insignia Digital en el seminario - diplomado (Posgrado, estudiantes no matriculados en la UTP, docentes, administrativos, directivos, empresarios y entes gubernamentales)

LIDERAZGO					
Rúbrica para seminario – diplomado					
<b>Objetivo Institucional en Formación Humana</b>	El estudiante y el profesional de la Universidad Tecnológica de Pereira identifica, contextualiza y resuelve situaciones concretas desde una perspectiva crítica y responsable con la sociedad.				
<b>Actividad de Formación</b>	Seminario o Diplomado - Liderazgo				
<b>Semestre:</b>	Electiva de Formación Socio humanística - Formación a través de diplomado				
<b>Resultado de aprendizaje institucional del valor liderazgo</b>	<b>Incide</b> con iniciativa en la toma de decisiones, <b>en las distintas prácticas sociales</b> , laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso <b>como ciudadano, estudiante</b> y profesional.				
<b>Instrumento de evaluación</b>	Rúbricas				
<b>Ponderación</b>	50%				
Indicador de desempeño	Peso %	Nivel de logro			
		Excelente 5=calificación>=4	Competente 4<calificación>=3.5	Aceptable 3.5<calificación>=3	Bajo desempeño calificación<3
Identificar y potenciar las capacidades del equipo para implementar estrategias que orienten la comprensión y acción en equipo, así como una comunicación asertiva de las decisiones concertadas para el logro de los objetivos, fijando procesos de seguimiento y retroalimentación.	100%	Identifica y potencia las capacidades del equipo para implementar estrategias que orienten la acción para tomar decisiones concertadas, alcanzar los objetivos propuestos y definir procesos de seguimiento y retroalimentación.	Identifica el rol de los otros para implementar estrategias que orientan la acción para tomar decisiones concertadas y alcanzar los objetivos propuestos.	Participa en la toma de decisiones para el logro de los objetivos, y en la elaboración de los procesos de seguimiento y retroalimentación.	Toma decisiones individualmente y no concertadas con el equipo, requiere un mayor compromiso con el trabajo en equipo.

## Rúbrica para valoración de la Insignia Digital en Proceso de Transformación Social (Posgrado, estudiantes no matriculados en la UTP, docentes, administrativos, directivos, empresarios y entes gubernamentales)

LIDERAZGO					
Rúbrica: Proceso de Transformación Social – Posgrado, estudiantes no matriculados en la UTP, docentes, administrativos, directivos, empresarios y entes gubernamentales.					
<b>Resultado de Aprendizaje Institucional – Formación Humana</b>	El estudiante y el profesional de la Universidad Tecnológica de Pereira identifica, contextualiza y resuelve situaciones concretas desde una perspectiva crítica y responsable con la sociedad.				
<b>Actividad de Formación</b>	Proyecto – Proceso de transformación				
<b>Semestre:</b>	NA				
<b>Resultado de aprendizaje institucional del valor liderazgo</b>	<b>Incide</b> con iniciativa en la toma de decisiones, <b>en las distintas prácticas sociales</b> , laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso <b>como ciudadano, estudiante</b> y profesional.				
<b>Instrumento de evaluación</b>	Rúbricas				
<b>Ponderación</b>	50%				
Indicador de desempeño	Peso %	Nivel de logro			
		Excelente 5=calificación>=4	Competente 4<calificación>=3.5	Aceptable 3.5<calificación>=3	Bajo desempeño calificación<3
Ejecutar proyectos o procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.	100%	<b>Motivó al equipo de trabajo</b> y se <b>comprometió</b> con el desarrollo de procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.	<b>Se comprometió</b> con el desarrollo de procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.	<b>Participó</b> en el desarrollo de procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.	<b>Trabajó de manera independiente</b> en el desarrollo de procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.

## Vigencia de la Insignia digital

Para el caso de liderazgo se tienen establecido que las competencias y habilidades obtenidas son adquiridas según los resultados de aprendizaje establecidos en el PEI.

### Ficha de la estructura de la Insignia digital

ITEM	CONCEPTO
Nombre de la Insignia	Liderazgo
Descripción	La persona acreditada con esta insignia tiene las competencias y las habilidades requeridas para liderar procesos de cambio y transformación a través del diagnóstico, interpretación, intervención y movilización del sistema, superando los desafíos y gestionando una transformación social sostenible a partir de la solidaridad y el apoyo mutuo.
Entidad Certificadora	Universidad Tecnológica de Pereira
Facultad	Facultad de Ciencias Empresariales
Indicador de Desempeño (estudiante pregrado)	<p><b><i>Espacio Vivencial</i></b>  <b>Articular</b> estrategias que orienten la comprensión y acción del trabajo en equipo, así como una comunicación asertiva de las decisiones concertadas para el <b>logro de los objetivos</b>, fijando procesos de seguimiento y retroalimentación.</p> <p><b><i>Proceso de transformación social</i></b>            Proponer procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.</p>
Indicador de Desempeño (estudiante posgrado)	<p><b><i>Seminario</i></b>  <b>Identificar y potenciar las capacidades del equipo para implementar estrategias</b> que orienten la comprensión y acción en equipo, así como una comunicación asertiva de las decisiones concertadas para el <b>logro de los objetivos</b>, fijando procesos de seguimiento y retroalimentación.</p> <p><b><i>Proceso de transformación social</i></b>            Ejecutar proyectos o procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.</p>
Indicador de Desempeño (estudiante Extensión)	<b><i>Diplomado</i></b>

	<p><b>Identificar y potenciar las capacidades del equipo para implementar estrategias</b> que orienten la comprensión y acción en equipo, así como una comunicación asertiva de las decisiones concertadas para el <b>logro de los objetivos</b>, fijando procesos de seguimiento y retroalimentación.</p> <p><b><i>Proceso de transformación social</i></b> Ejecutar proyectos o procesos de transformación para una comunidad u organización donde se identifiquen cambios que <b>aportaron</b> a la construcción de una nueva realidad y que fueron <b>aceptados</b> por una comunidad, organización o sociedad.</p>
Evidencia	Proyectos de transformación – Desarrollo de Procesos de transformación.
Vigencia de la Insignia	No tiene vigencia
Profesor	Facultad de Ciencias Empresariales y Centro de liderazgo Regional UTP

## Bibliografía

Centro de Liderazgo y Gestión (2020). *Direccionamiento estratégico para la creación de un Centro de Liderazgo para la Universidad Tecnológica de Pereira*. Bogotá.

Universidad Tecnológica de Pereira (2021). *Acuerdo 09 de 2021 del Consejo Superior Universitario*. Pereira.

Universidad Tecnológica de Pereira (2019). *Orientaciones para la renovación curricular*. Pereira.

Universidad Tecnológica de Pereira (2018). *Proyecto Educativo Institucional*. Pereira.