FICHA DE AUTODIAGNÓSTICO GRUPAL

Las 7T de la Coherencia Organizacional — UGEL Jaén

Jornada del 13 de abril de 2026 · Roberto Barrientos Mollo · CIE

Instrucciones: Paso 1: Cada persona marca individualmente el nivel que mejor describe a la UGEL (10 min). Paso 2: Compartan en la mesa y lleguen a UN nivel consensuado por cada T, con evidencia concreta (20 min). Paso 3: Dibujen su radar grupal en el papelógrafo y péguenlo en la pared.

Mesa N°: ____ Integrantes: _____ Áreas representadas: _____

DIMENSIÓN	EMERGENTE (1)	EN DESARROLLO (2)	AVANZADO (3)	NIVEL
T1 TENSIÓN Desafiar el statu quo	Se evitan los problemas para no generar conflicto. Las reuniones son informativas, sin espacio para cuestionar.	Algunos nombran problemas pero sin estrategia para canalizarlos. Se usan datos pero no se conectan con urgencia.	Se nombran problemas con datos y se canalizan hacia la acción. Hay urgencia conectada al bienestar de los estudiantes.	Individual: __ Grupal: __
T2 TRANSPARENCIA Comunicar con claridad	Comunicación vertical y unidireccional. No se conocen las expectativas con claridad. Los compromisos no se monitorean.	Se comunican expectativas pero no siempre se comprenden. Hay diálogo pero no sistemático.	Expectativas claras en todos los niveles. Sensibilización antes de implementar. Instrumentos compartidos.	Individual: __ Grupal: __
T3 TRAZABILIDAD Instrumentos vivos	Los instrumentos (PEI, PAT, POI) son formales sin uso real. No hay monitoreo claro. Los datos no se usan.	Algunos instrumentos reflejan la realidad. Hay fichas en desarrollo pero uso inconsistente.	Instrumentos integrados a la gestión real. Monitoreo consistente. Datos que informan decisiones.	Individual: __ Grupal: __
T4 TEJIDO El grupo cambia al grupo	El trabajo depende de individuos aislados. No hay masa crítica. Si se va la persona, se pierde el avance.	Se forman equipos pero la dependencia de personas clave es alta. Coordinación inter-áreas esporádica.	Liderazgo distribuido. Las áreas se apoyan mutuamente. Los equipos funcionan aunque cambien personas.	Individual: __ Grupal: __
T5 TRACCIÓN Mover con resultados	Mucha planificación, poca ejecución. Se quiere hacer todo sin priorizar. No hay datos de progreso.	Se ejecutan acciones sin plan claro. Se corrige sobre la marcha sin sistematizar. Resultados no se comunican.	Plan con hitos claros. Se corrige iterativamente. Los resultados se miden, comunican y celebran.	Individual: __ Grupal: __
T6 TRANSFORMACIÓN PERSONAL El líder primero	Los líderes piden cambio pero no lo modelan. No hay autocrítica. La formación es solo teórica.	Algunos líderes empiezan a vivenciar lo que promueven. Espacios emergentes de reflexión.	Coherencia metodológica: los líderes hacen lo que piden. Cultura de autocrítica y aprendizaje continuo.	Individual: __ Grupal: __
T7 TERRITORIO Redes y alianzas	Cada escuela trabaja aislada. No hay intercambio. Relación nula con universidades u otros actores.	Algunas escuelas intercambian informalmente. Eventos esporádicos. Alianzas iniciales sin articulación.	Ecosistema territorial articulado: redes de escuelas, pasantías, alianzas estratégicas con roles claros.	Individual: __ Grupal: __

Evidencia que sustenta nuestra evaluación (anotar las más relevantes):

Las 2 dimensiones T que más urgente necesitamos mejorar: T__ y T__