**FORMATO DE GUIÓN PARA ANIMACIÓN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FECHA:** | 30/05/2019 | **DOCENTE:** | Nydia Patricia Gutiérrez Domínguez |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PROGRAMA:** | DIPLOMADO DE ALTA GERENCIA | **MATERIA:** |  |
| **PÚBLICO OBJETIVO:** | ESTUDIANTES | **TIPO DE ANIMACIÓN:** | ANIMACIÓN 2D |
| T**EMA:** | UNIDAD 1 | **SUBTEMAS:** | TEMA 1 |

|  |
| --- |
| **DESCRIBA LA IDEA PRINCIPAL DE LA ANIMACIÓN** |
| Se debe desarrollar un escenario de oficina en donde se presentarán tres candidatos para un posible cargo, en el primer slide aparece el escenario estático y se escucha la locución de la introducción, cuando este termine el escenario se activa y los tres personajes se van moviendo debajo de una luz, el estudiante debe dar clic al personaje que este iluminado y de esta manera va apareciendo la locución correspondiente.En el último slide mientras se desarrolla la locución correspondiente se resalta el personaje 3 y se hace un zoom del mismo. Tener en cuenta que las imágenes son de referencia  |
| **DESCRIBA EL PROPÓSITO DE APRENDIZAJE DE LA ANIMACIÓN** |
| El objetivo es que el estudiante identifique la importancia de las competencias del ser y del saber, y cómo estas pueden decisivas a la hora de definir si un candidato es el más adecuado para un cargo. |

**ESTRUCTURA GUIÓN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estructura** | **Narración de la animación, sonidos o el texto que dirá el personaje (Libreto)** | **Pantalla (Gráficos, imagen del profesor, presentación o animación)** | **Descripción pantalla (Acciones que interactúan con lo que está en pantalla)** | **Interactividad (elementos que permiten la interacción con el usuario)** |
| **Introducción** | Las empresas están seleccionado a sus gerentes con base en el nivel de adquisición y desarrollo de competencias prefiriendo el ser por encima del saber.Como dice un viejo refrán: “Se le puede enseñar a un pavo a trepar un árbol, pero es más fácil contratar a una ardilla”. | Resultado de imagen para competencias del gerente | Cuando el narrador inicia, aparece la IMAGEN 1. Los personajes (que son en total tres) se van moviendo debajo de la lámpara iluminada. | En este punto, el estudiante todavía no interactúa con la pantalla. |
| **Cuerpo o desarrollo de la idea.** | Haga clic en cada personaje y observe que sucede: .Personaje 1Este candidato tiene una excelente competencia técnica: cuenta con estudios de posgrado en varias áreas relacionadas y ha sido galardonado con múltiples premios por sus aportes a la profesión. Sin embargo, en el medio también es conocido por tener conflictos interpersonales con sus colaboradores, quienes lo califican de ser pedante y grosero.Personaje 2Este candidato es una persona afable, con gran disposición al aprendizaje y mucha iniciativa. Sin embargo, es claro que su área de desempeño es una bastante diferente a la solicitada, lo cual puede traer inconvenientes al no contar con el conocimiento técnico básico esperado.Personaje 3Este candidato tiene conocimientos técnicos específicos de su profesión, no sólo porque es su formación primaria sino porque cuenta con amplia experiencia en el sector. Se caracteriza por ser una persona que le gusta trabajar en equipo y que siempre está dispuesta a fomentar las buenas relaciones con sus compañeros. | Resultado de imagen para competencias del gerente | Los personajes se detienen para que el estudiante seleccione a su gusto. La alocución se produce una vez seleccionado el personaje. | El personaje seleccionado por el estudiante se desplaza al centro. Cada uno, tiene una descripción específica. |
|  **Desenlace** | En la realidad de las organizaciones, es muy difícil encontrar al candidato que tenga todas las competencias requeridas para el cargo.Lo ideal es encontrar un personaje que balancee las competencias del saber (cuente con conocimiento técnico suficiente) y del ser (aquellas que favorecen el desarrollo personal). | Resultado de imagen para competencias del gerente | Al final, la animación mantiene iluminado al Personaje #3, que es quien representa mayor balance entre las distintas competencias. |  |
| **Conclusión**  | Además del pensamiento estratégico (o también llamado por otros autores pensamiento flexible) y las competencias directivas, el directivo debe adquirir competencias en el ser como el liderazgo, la comunicación, trabajo en equipo, perseverancia, autocontrol, negociación de conflictos, iniciativa, adaptabilidad al cambio e inteligencia emocional. Pero para saber si el directivo posee este tipo de competencias, es necesario diagnosticar y analizar su estilo de liderazgo, y comprender si es un[líder efectivo](texto)que se encuentra preparado para gestionar un cambio organizacional o por el contrario requerirá de un plan de mejora. | Resultado de imagen para vector  oficina | Sale el personaje en un ambiente de oficina al dar clic en él se escucha la conclusión,A su lado aparece un botón denominado líder efectivo al dar clic sale la siguiente definición: La efectividad se define como la relación entre el resultado y el objetivo. International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9000:2015.* Ginebra: ISO. |  |