PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. **IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE: GT – 16 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
   - Denominación del Programa de Formación**:** Tecnólogo En Formulación De Proyectos
   - Código del Programa de Formación: **122120**
   - Nombre del Proyecto: Identificación, Formulación y Criterios de Evaluación de Proyectos Productivos
   - Fase del Proyecto: Factibilidad
   - Actividad de Proyecto: Establecer la Identidad corporativa y diseñar la estructura organizacional.
   - Competencia: Estructurar Cargos Y Competencias Según Direccionamiento Estratégico y Normatividad Vigente
   - Resultado de Aprendizaje: Planear la estructura organizacional requerida para el desarrollo del proyecto. Organizar niveles ocupacionales determinando autoridad y responsabilidad en la organización. Elaborar los perfiles del recurso humano previamente planeado, para el funcionamiento de la organización
   - Duración de la Guía: 80 horas
     Directas 70 Horas
     Desescolarizadas: 10 horas

2. PRESENTACIÓN



Se entiende la estructura organizacional como el medio del que se sirve una organización cualquiera para conseguir sus objetivos.

En su sentido más amplio, la estructura organizacional da orden a la empresa. Responsabiliza el talento humano de la organización en cada una de las áreas que se han definido previamente.

Su finalidad es la de establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una organización para trabajar juntos de forma

óptima, a fin de que sean alcanzados los objetivos corporativos.

Para algunos consultores organizacionales y expertos en el tema, la estructura organizacional es la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los

gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes, y entre empleados y empleados. Señores aprendices los invito a abordar este tema tan importante para el tecnólogo.

En la actualidad en las empresas es imperante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal. Tener un personal apto para nuestra operación es el punto clave ya que en estos momentos es más importante tener un capital humano fuerte para poder así ser competitivos en un mercado que cada vez se vuelve más exigente

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Descripción de la(s) actividad(es)

3.1.1 Actividades de Reflexión inicial. TIEMPO: 60 Minutos

1. Observa las siguientes imágenes :



Realice una reflexión en torno a las imágenes y responda las siguientes preguntas.

- ¿Qué características tiene cada imagen?
- ¿Qué característica en común tienen las cuatro imágenes?
- Lea la Fábula “Estructura Organizacional” que se encuentra en el material y socializala con sus compañeros.

Coloque sus comentarios en el estiker entregado y péguelo en el tablero

Evidencia requerida
Modalidad de trabajo: Individual Presente la siguiente evidencia: Los resultados de la reflexión guardados en tu cuaderno de apuntes.

3.1.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje. TIEMPO: 8 horas

2. Ingresa al al material de la guía, ubique el documento "**Desafios Actuales de las Empresas en Colombia"** realiza una lectura analítica y participa en el "foro temático" respondiendo la siguiente pregunta:

- **Que factores afectan de forma directa la gestión y el desempeño de las empresas en Colombia**?
  sustenta tu respuesta

. Evidencia requerida
Modalidad de trabajo: Individual Presente las siguiente evidencias: Participe en el foro temático dando respuesta a .las anteriores preguntas

2.1.3. Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización). TIEMPO: 40 Horas

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: Apropiar los conocimientos sobre Estructura organizacional para resolver situaciones problema y talleres, que permita lograr un aprendizaje significativo sobre el tema.

- **Actividad Cognitiva**: **(saber)** Reconocer conceptos teóricos y normatividad sobre estructura organizacional aplicables a las organizaciones y a los proyectos.

- **Procedimental**: **(hacer)** Aplicar el conocimiento teórico sobre estructura organizacional, aplicable a las organizaciones y a los proyectos, mediante la elaboración de ejercicios y talleres que permitan ampliar el conocimiento del aprendiz.

- **Actitudinal**: **(Saber Ser)** Trabajar en equipo de forma ética y con responsabilidad, a partir del respeto a cada uno de sus integrantes.

SUBACTIVIDADES

3. Explore el material entregado, haga una lectura analítica en forma individual y realice una apropiación del tema. Desarrolle el Taller N.1 "Estructura Organizacional" entregado por el instructor y prepare su socialización. Envíelo por el link correspondiente.

4. Ingrese al Taller N. 2 Tipos de Departamentalización y en forma grupal (dos Personas) desarrollelo. Súbalo a la plataforma por el link correspondiente en la fecha asignada.

5. Ingrese al Taller N. 3 “análisis de caso” desarrollelo en forma individual. Súbalo a la plataforma por el link correspondiente en la fecha asignada.

6. Ingrese al taller N.4 competencia laboral y clasificación nacional de ocupaciones, desarrollelo y súbalo aplataforma por el link correspondiente, en la fecha asignada.

7. Ingrese al link: Ebooks7-24 (sena.edu.co) (Gestión del talento humano “Idalberto Chiavenato” quinta edición) y según asignación del instructor, realice una ponencia de uno de los siguientes temas:
   - Capítulo 4 Reclutamiento del Talento Humano
   - Capítulo 5 Selección de Talentos y competencias
   - Capítulo 6. Socialización Organizacional
   - Capítulo 7. Calidad de vida en el trabajo
   - Capítulo 8 Diseño de puestos
   - Capítulo 9. Gestión del desempeño
   - Capítulo 10. Remuneración
   - Capítulo 11. Programas de incentivos
   - Capítulo 12. Prestaciones y servicios sociales
   - Capítulo 13. Capacitación
   - Capítulo 14. Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones
   - Capítulo 15. Banco de datos y sistemas de información de la GTH
   - Capítulo 16. Evaluación de la gestión del talento humano

8. Ingrese al Taller N. 5 “análisis de caso” desarrollelo en forma individual. Súbalo a la plataforma por el link correspondiente en la fecha asignada.

Evidencia requerida
Modalidad de trabajo: Individual Como resultado del Trabajo individual, elabore las siguientes evidencias: Taller N.1 “Estructura Organizacional” en forma manual o medio magnético Taller N. 2 Tipos de Departamentalización Taller N. 3 Análisis de caso’’elabórelos en medio magnético Taller N. 4. Competencia laboral y c lasificación nacional de ocupaciones Taller N. 5. Análisis de caso Exposición sobre temática asignada.

8.1.3. 2.1 .4 Actividades de transferencia del conocimiento. TIEMPO: 10 Horas

9. Defina la estructura organizacional incluyendo los niveles directivo, administrativo y operativo. Igualmente la conformación de la Junta Directiva, incluyendo la participación de cada uno de los miembros. Relacione los cargos previstos y el número de empleados por cada cargo.

   Grafique el organigrama de la empresa y explique su estructura

   Construya los manuales de funciones y cargos para el proyecto que está desarrollando junto con su grupo de trabajo, teniendo en cuenta la C.N.O.

   De acuerdo con el proceso gestión del Talento Humano elabore para su proyecto los siguientes procedimientos:

   - **Reclutamiento y selección:** ¿Quiénes trabajaran en la organización? procedimientos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa.
   - **Compensación y beneficios sociales**: Procedimiento de Cómo incentivará a las personas, procesos utilizados para satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Recompensas y remuneración.
   - **Capacitación:** procedimientos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo
   - **Evaluación del desempeño**: procedimiento de como evaluará a los empleados.
   - **Desvinculación del personal**: Procedimiento de como des desvincula a los empleado.

Evidencia requerida
Modalidad de trabajo: Grupal Como resultado del Trabajo en equipo, elabora la siguiente evidencia: Un informe elaborado en medio magnético, con normas APA que contenga los **aspectos anteriores del proyecto que cada equipo tiene asignado.** Súbalo a la plataforma por el link correspondiente. Para posterior sustentación.

3.2. Ambiente Requerido: Aula polivalente con sillas, mesas y con buenas condiciones de seguridad

3.3. Materiales: Televisor, computador portátil,video Beam recursos didácticos, tablero, fotocopias,

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento : **Conocimientos claros sobre:** Tramo de control, estructura organizacional, organigrama, unidad de mando, línea staf. **Evidencias de Desempeño:** Aplicar los conocimientos sobre el estudio de un proyecto real. **Evidencias de Producto:** Talleres resueltos 1 , 2 , 3 y demás asignados. Informes semanales de seguimiento a los proyectos de Investigación.	Define las competencias de acuerdo con los roles y ocupaciones de la organización. Aplica conceptos de autoridad y responsabilidad relacionándolos con los cargos, niveles ocupacionales y roles de trabajo de la organización. Elabora el diagrama de la estructura organizacional, teniendo en cuenta los conceptos de autoridad y responsabilidad relacionándolos con los cargos.	**Tecnica**: Formulación de Preguntas **Instrumento:** Cuestionario **Tecnica:** Observación directa **Instrumento:** Lista de chequeo de desempeño **Tecnica**: Valoración de producto. **Instrumento:** Lista de chequeo de producto

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

CADENA DE MANDO: Es una línea continua de autoridad que va desde los niveles mas altos, hasta los mas bajos, además esclarece o aclara quien reporta a quien.

CONSUMO: Es la acción y efecto de consumir o gastar, bien sean productos, bienes o servicios.

DEPARTAMENTALIZACION: Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas, con base en su similitud

DIVISION DEL TRABAJO: describe el nivel en que se encuentran divididas o fragmentadas las tareas, en trabajos separados dentro de la organización

ESTRATEGIA: Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: La estructura organizacional puede ser definida como las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

6.1 LIBROS Y DOCUMENTOS

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración Editorial Mc Graw Hill. Septima edición. 2004.

SHAPIRO Janeth Amienta. Planificación estratégica Cartilla. Editado y publicado por CONSOLUCIÓN ASESORES SAS. Marzo 2015. Bogotá, Colombia.

GONZALES, Marroquin. Guia para la gerencia de organizaciones empresariales, San Jose de Costa Rica. OIT, 1997.

6.2 DIRECCIONES DE WEB

http://biblioteca.sena.edu.co/paginas/bases.html.

http://www.gestionhumana.com.bdigital.sena.edu.co/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Martha C. Pineda S.**	**Instructora**	**Formulación de Proyectos**	**25/03/2020**

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					