PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
  FORTALECIMIENTO EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL – Formación complementaria
- Código del Programa de Formación:
  13410014 Versión 1
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada) N/A
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada) N/A
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada) N/A
- Competencia
  210001015 - CONSOLIDAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN MODELO DE GESTIÓN
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
  - 21000101502 REALIZAR MODELO DE GESTIÓN TENIENDO EN CUENTA NECESIDADES DEL ENTORNO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN
  - 21000101503 VERIFICAR PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE ACUERDO CON PARÁMETROS DEFINIDOS
  - 21000101504 APLICAR MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL CUMPLIENDO PARÁMETROS DEL PLAN DE MEJORA
  - 21000101501 RECONOCER MODELO DE GESTIÓN DE ACUERDO A MÉTODOS TÉCNICOS Y NATURALEZA DE LA EMPRESA
- Duración de la Guía:
  96 HORAS.

2. PRESENTACIÓN

Cuando entramos en contacto con las organizaciones sociales de base uno encuentra muchas fortalezas, pero también muchas debilidades en las diferentes organizaciones. Las fortalezas están por ejemplo ubicadas en las prácticas productivas, en el conocimiento empírico basado en años de experiencia local, en una cultura indígena con saberes tradicionales, en la creatividad de sus artesanías y manifestaciones culturales, en la capacidad de improvisar e inventarse soluciones con recursos escasos y en muchos casos con una alta voluntad y compromiso de mejorar sus condiciones de vida. Las debilidades están sobre todo en la parte de la comercialización de los productos, en la organización de procesos administrativos, en la gestión de recursos o en la capacidad de articularse con otros actores con el fin de incidir a nivel político o mejorar las posibilidades de entrar en la cadena productiva con mayor fuerza.

Plantear la estrategia de análisis de casos empresariales

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Reflexion inicial:



fuente: https://www.econosublime.com/2018/12/entorno-general-entorno-especifico.html

ESTAS CANSADO……



¿Usted desaa atraer algunos miembros hacia su club u organización? ¿Por que?
¿Esta usted cansado de intentarlo todo usted mismo? ¿ Alguien le ha recordado que dos cabezas son mejor que una?

Desarrollar un plan de fortalecimiento en gestión organizacional,ayuda a llegar a la posision deseada:

- Caracteristicas de entorno
- Herramientas Diagnosticas
- Variables de proceso-Cronograma-Recursos-Costos y Responsables

Reflexion: El modelo organizacional es la forma en la que se distribuye y organiza una empresa. Define la estructura que utiliza para la toma de decisiones y la actividad productiva, que incluye la distribución de áreas, jerarquizándolas y dotándolas de contenido

Palabras Claves: Fortalecimiento Organizacional, Desarrollo comunitario, Desarrollo local, Identidad Cultural, Barrios, Proceso

Responda la siguiente pregunta:

¿ Consiedera que la globalización, el crecimiento poblacional, aumento constante de la tecnología, la competencia, el nivel educativo, la variación en las percepciones del consumidor, fluctuaciones en la economía mundial, los problemas ambientales y el cambio climático, entre otros; han llevado a que las organizaciones creen algunos métodos y estrategias de gestión que usan como herramientas para poder hacer frente a todos estos aspectos y mantenerse exitosamente en el mercado?.

¿Cuál es el objetivo de un modelo de gestión?



Fuente: Portafolio 14-11-2023https://www.portafolio.co/negocios/empresas/avianca-presenta-su-estrategia-para-todos-559450

Estimados aprendices, los invito a que lean la información consignada en el siguiente párrafo:

La empresa AVIANCA en el año 2021, se replantea los objetivos estratégicos, los cuales consisten en

- El reforzamiento de la red de vuelos sin escalas.
- Personalización de tiquetes.
- Precios bajos gracias a una mejor estrategia de distribución.
- Simplificación de la flota (Boeing 787 y Airbus 320) y un
- Fortalecimiento del programa LifeMiles y Avianca Cargo.

Reflexión post covid
La industria del transporte aéreo se enfrenta a uno de sus mayores retos desde sus inicios. La pandemia del Covid-19 provocó que una gran parte de los países del mundo cerraran sus fronteras e impusieran restricciones severas a la movilidad. Lo que, generó una cancelación masiva de vuelos y una drástica reducción en los ingresos de las aerolíneas, el propósito de este texto es identificar las estrategias utilizadas por las aerolíneas latinoamericanas para responder a la crisis ocasionada por la pandemia del Covid-19 fueron:

La disminución de capacidad operacional.

La reducción de gastos de nómina.

La negociación con proveedores y la reestructuración organizacional

Fuente: Universidad de los Andes/Faculta de Administración “Estrategias de las aerolíneas latinoamericanas ante la crisis del Covid-19

https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/cb534cc3-4af4-4877-b6d2-394bf90c7d74/content

Los recursos de una empresa son todos los elementos necesarios para llevar a cabo las operaciones cotidianas y lograr las metas establecidas

Un modelo de gestión es un modelo conceptual que identifica los componentes necesarios para el logro de un objetivo, producto o servicio y los articula mediante interrelaciones y dependencias para que, de forma coordinada, identifiquen herramientas para la gestión

3.2. Actividades apropiación del conocimiento
Estamado Aprendiz de acuerdo a la lectura considera usted que variables de entorno, recursos, costos y se aplico según la lectura.

3.2.1 ANÁLISIS EXPANCIÓN NUEVO FORMATO ÉXITO WOW



https://www.elespectador.com/economia/asi-es-el-primer-exito-wow-que-reemplaza-a-almacenes-la-14/

En diciembre de 2021, Grupo Éxito adquirió seis puntos de venta de almacenes La 14, ubicados en Tuluá, Jamundí, Cartago, Valle del Lili y Palmira (en Valle del Cauca) y Girardot (en Cundinamarca). Los seis almacenes suman cerca de 33.000 metros cuadrados. Éxito Wow Supercentro Tuluá es la primera sede en abrir. Por ahora, dentro del personal hay 33 empleados y más de 50 proveedores que trabajaban con La 14

De esta manera, la compañía se suma a la reactivación de empleos en Valle del Cauca: una vez en operación los 5 almacenes adquiridos, **serán más de 5.000 los empleos generados en la región del Valle del Cauca en todas las dependencias.**

Por su parte, Carlos Mario Giraldo Moreno, presidente del Grupo Éxito, indicó que **“con estas renovaciones, en Grupo Éxito seguimos apostándole a la dinamización de la economía del país, la generación de empleo y el apoyo a proveedores locales”.**
Además, agregó que “al cerrar 2022 serán entre 60 y 70 las tiendas renovadas, fruto de una inversión de alrededor de $500 mil millones de pesos. Por eso para 2023 invertiremos cerca de $600 mil millones de pesos, 20 % más que en 2022”.

Fuente: https://www.elespectador.com/economia/asi-es-el-primer-exito-wow-que-reemplaza-a-almacenes-la-14/

Fuente: https://www.semana.com/economia/articulo/grupo-exito-continua-la-ejecucion-del-plan-de-expansion-en-colombia/202239/



https://www.semana.com/economia/articulo/grupo-exito-continua-la-ejecucion-del-plan-de-expansion-en-colombia/202239/



Fortaleciemiento organzacional es reevaluar, gestionar recuros fisicos y servicios, operaciones y procesos

Consolidar una cultura organizacional, propende mantener altos estadares de calidad, este proceso se lleva a cabo a traves del fortalecimiento de elementos fundamentales tales como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la actictud de compromiso

Las experiencias de fortalecimiento organizacional permiten ver cómo pueden generarse cambios sorprendentes en personas sin preparación y con perfiles de personalidad de poca autoestima y gran timidez al pasar por procesos de formación intensivos. Las metodologías de la educación popular,

Construir la misión y visión de una organización avanza juntos en el camino de su desarrollo, implica un momento de reflexión casi filosófico. Implica preguntarse: ¿por qué hacemos lo que hacemos?, ¿hacemos lo que decidimos hacer?, ¿somos felices haciendo lo que hacemos?, ¿podemos y queremos hacer otra cosa?, ¿cuál es la medida de nuestro éxito?, ¿cuáles son nuestros valores?

_____ EN SINTESIS _____

Las organizaciones que desean cumplir con sus objetivos deben diseñar vínculos más fuertes con sus clientes, distribuidores, proveedores, sindicatos, otras asociaciones y cooperativas, organismos y agentes del gobierno y demás actores principales de su entorno.

Describa según lo anteriormente expueso sobre el proceso administrativo, que tuvo que planear, organizar, direccionar y controlar, los directivos del grupo empresarial éxito.

(Conceptualización y Teorización)
El desarrollo de la capacidad es un concepto amplio. No se refiere simplemente a la adquisición de habilidades personales, sino también a la capacidad para utilizarlas en una organización, en la posibilidad de una organización de asociarse y cooperar con otras organizaciones, y finalmente comprende la posibilidad de participar en la definición de las normas y reglas de la sociedad.

El término de la capacidad abarca un conjunto de habilidades individuales y colectivos entre los que se incluye la capacidad de utilización y aplicación de un conocimiento adquirido y de instrumentos para solucionar un problema específico, la capacidad de movilizar y utilizar económicamente recursos naturales y financieros,

la capacidad de conducir y coordinar un proceso colaborativo, por ejemplo de

elaboración y prestación de servicios, la capacidad de planificar, monitorear y evaluar tales procesos, la capacidad de manejar la información y aplicar técnicas de negociación, la capacidad del manejo y la transformación de conflictos, la capacidad de interactuar con otros actores en alianzas y redes, la capacidad de acceder, seleccionar y utilizar información, la capacidad de negociar y acordar normas y reglas y finalmente la capacidad crucial de aprender y crear nuevas soluciones. (Fuente: Carlos Lopes, Globalization, Human Development and their implications for Capacity, 1999).

El desarrollo de capacidades consiste en cambios y transformaciones: individuales, dentro de la organización y en la comunidad de un territorio. También se trata de valores: ¿las capacidades de quiénes deben desarrollarse y con qué fin? El desarrollo de capacidades es en primer lugar la responsabilidad de las personas y organizaciones, quienes deben liderar el proceso de cambio fijando sus propios objetivos de desarrollo dentro de sus sistemas locales y específicos.
El empoderamiento constituye un prerrequisito para el desarrollo de capacidades. El empoderamiento se base en tres dimensiones que constituyen la capacidad. El aspecto de la voluntad, el del saber y el del poder. Cuando hablamos de generación de capacidades, debemos tener en cuenta a todas las tres dimensiones y fortalecer los individuos y las organizaciones en las tres dimensiones simultáneamente. Es decir, fortalecer su VOLUNTAD para el cambio, trabajar con ellos en habilidades técnicas, administrativas y organizativas (SABER) y tener en cuenta el entorno de las organizaciones con su situación de recursos, el potencial de mercado de su producto y el marco jurídico de sus acciones (PODER)



Actividad a realizar: De acuerdo a los conceptos anteriormente mencionados , identifique que habilidades tiene usted, socialice con sus compañeros

3.3 Actividades apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).de
En esta actividad aprendiz debe comprender las oportunidades que tiene acuerdo con el entorno su unidad productiva.

Administración: administración disciplina científica que tiene por objetivo el

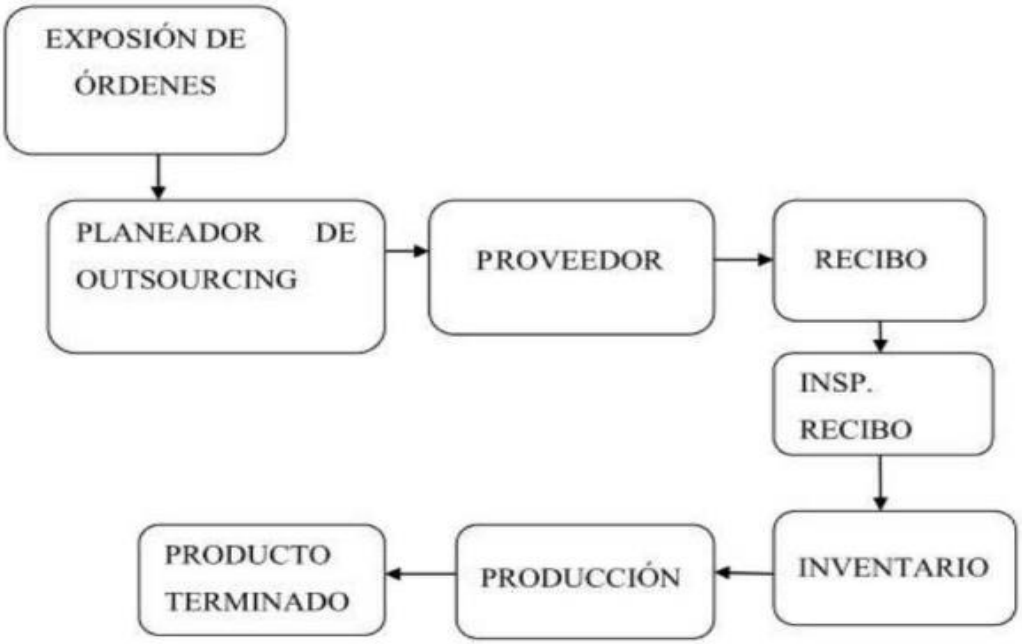
estudio las organizaciones constituyendo una sociotecnología encargadade de la planificación, organización, dirección.

Técnicas de planeación : finalidad las técnicas planeación consiste en que el administrador que las utilice tome las decisiones más adecuadas de acuerdo a situaciónde la más específica del medio y organización donde actúe. Las técnicas pueden usadas en cualquier proyecto

Las técnicas más usadas son las siguientes:

Manuales Objetivos y Políticas : documento que tiene como propósito fundamental integrar forma ordenada las normas y actividades que se deben realizar para que se opere de acuerdo a las necesidades de la empresa, además de proporcionar elementos de apoyo en la toma decisiones y servir de guía en la inducción nuevos empleados

Diagrama Proceso y Flujo : Un diagrama de flujo, o flujograma,es una representación gráfica de un proceso. Cada paso del proceso se representa por un símbolo diferente que contiene una breve descripción de la etapa proceso.
Los símbolos gráficos del flujo del proceso están unidos entre sí con flechas que indican la dirección de flujo del proceso.
El diagrama de flujo ofrece una descripción visual de las actividades implicadasde en un proceso. Muestra la relación secuencial entre ellas, facilitando la rápida comprensión de cada actividad y su relación con las demás.
Expresa igualmente flujo de la información y los materiales; así como las derivaciones del proceso, el número pasos del proceso y las operaciones de interdepartamentales. Hace posible la identificación de bucles repetitivos, lo que es esencial para las acciones de rediseño y mejora.
El flujograma también facilita selección indicadores de proceso, indispensables para efectuar su control y evaluar su rendimiento y eficacia. Ejemplo



- Graficas Ganttde : Es herramienta gestión proyectos en la que se recoge la planificación proyecto. Normalmente tiene dos secciones: en la parte izquierda se incluye una lista tareas y, derecha, cronograma con barras que representan trabajo

- Ejemplo

DIAGRAMA DE GANTT

Actividades	Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Programar jornadas de alfabetización tecnológica a usuarios.												
Verificar el estado de los equipos informáticos.												
Gestionar recursos para el mantenimiento y reparación de las P.C.												
Realizar mantenimiento a las P.C.												
Facilitar talleres a usuarios tecnológicos de la Institución.												
Jornada de cierre de proyecto en la Institución.												

• CPM (Método Ruta Critica de). El método de la ruta crítica o diagrama CPM (Critical Path Method) es un algoritmo basado en la teoría de redes que permite calcular el tiempo mínimo de realización de un proyecto



Proceso Administrativo: El proceso administrativo es un conjunto de etapas (planificación, organización, dirección y control) cuya finalidad es conseguir los objetivos de una empresa u organización de la forma más eficiente posible. En palabras aún más sencillas, el proceso administrativo se compone de una serie de etapas que nos ayudarán a conseguir los objetivos propuestos. El proceso administrativo es continuo. No se trata de realizar cada una de las etapas y todo termina ahí. Cuando termina un ciclo, se pasa al siguiente. Normalmente se utiliza para el objetivo general de la empresa, objetivos particulares o incluso para proyectos menores.

Modelos Gestión : Modelo de gestión es la forma como se organizan y combinan los recursos de la empresa con propósito cumplir las políticas, objetivos y regulaciones.
Un modelo de gestión depende de definición que se de a las prioridades del sistema.

La gestión administrativa el el conjunto actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional tareas, esfuerzos y recursos.una de

La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtenciónde de resultados favorables para organización

Modelos de gestión organizacional:

1. Gestión por resultados

La gestión basada resultadosen se basa en **las metas y objetivos de la organización**, que dedeben estar acuerdo con planificación estratégica. La idea de ese modelo gestión es **involucrar a gerencia y colaboradores en la definición y búsqueda de resultados previamente establecidos**.
Dichos resultados deben ser monitorizados constantemente. En este tipo gestión,el resultado logrado es más importante que el método utilizado para lograrlo. Los objetivos que son el foco Gestiónde por Resultados, se definen para los diferentes niveles organizacionales.

2. Gestión democrática

En la gestión democrática, **los empleados participan los procesos de toma de decisiones** y participan activamente en la definición estrategias.

Este modelo gestión considera capital intelectual de la empresa, buscando **construir una relación más cercana con los empleados.** Este tipo de modelo se utiliza sobre todo empresas cooperativas, o bien para empresas con alto nivel de desarrollo humano.

Para que los empleados participen en los procesos toma de decisiones, la empresa debe estar muy segura de la capacidad técnica y el juicio sus empleados.

En la gestión democrática, los empleados se enfrentan a un determinado problema y, en función de la misión, visión y los valores de la organización, necesitan encontrar una solución creativa.

3. Gestión basada en procesos

La gestión de procesos **se encentra la mejora constante de los procesos** organizacionales. La empresa que adopta este modelo busca monitorear y evaluar el desempeño de los procesos y **estandarizarlos** , además de identificar e implementar siempre de las mejores prácticas

En este tipo gestión, también buscamos **mejorar la relación entre los diferentes sectores de la empresa**, sistematizar los flujos trabajo y reducir los costos.

Al mapear y proporcionar información relevante sobre los procesos, **la intención es hacerlos más fluidos, transparentes**, eficientes y alineados adecuadamente con los objetivos de la organización.

Con un enfoque en la mejora continua de procesos, la empresa puede **ofrecer productos y servicios con un alto nivel de calidad**

4. Gestión centralizada

Si en modelo anterior se compartía el poder de decisión, aquí decisión se concentra en la figura del líder.

En la gestión centralizada el gerente es el centro todo. Define los objetivos, delega . responsabilidades, controla el rendimiento, proporciona pautas y decide sobre todo

Aunque parezca poco radical, este tipo de gestión es muy recomendable cuando el equipo está compuesto profesionales sin experiencia o poco calificados. Por lo tanto,corresponde al gerente tomar las riendas y guiar a los empleados

Podemos decir, que este modelo se utilizaba más antes, que en las empresas actuales

Herramientas de gestión organizacional

Para implementar estos modelos de gestión organizacional, existen algunas herramientas que pueden optimizar las rutinas de trabajo. Algunas de ellas son:

- Análisis DAFO El análisis FODA, también conocido como análisis DAFO, es una Herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada.



- Ciclo PDCA: El ciclo Deming también denominado ciclo PDCA, por sus siglas inglés de las etapas Plan, Do, Check y Act. igual manera, se le conoce como espiral mejora continua o ciclo PHVA, debido a traducción español de sus etapas Planificar, Hacer, Verificar y Actuar

- MODELO DE NEGOCIO CANVAS: El modelo Canvas es una herramienta ideal para

comprender un modelo de negocio de forma más directa y estructurada. De igual ..manera, es una herramienta que permite tener una visión global negocio,esto facilitará innovar para adaptarse a los cambios del mercado.

- Cuadro mando integralde :

Un cuadro mando integral CMI (Balancedde Scorecard) es una herramienta gestión empresarial que se utiliza para medir la situación y evolución una empresa desde perspectiva general.En un Cuadro Mando Integral, los indicadores son elementos aislados. Como en cualquier herramienta de gestión, las relaciones con otros aspectos son patentes.
Por una parte, a nivel global, la misión, visión y los valores de la organización van a actuar como marco conceptual y paraguas bajo cual todos los demás elementos han ajustarse (líneas estratégicas, objetivos, indicadores, iniciativas,de etc.)

Adjunto entregara taller para resuelto clase y entregado instructor (se un ser en al Taller 1)

Tomando como referencia la planeación pedagógica y las orientaciones para elaborar guías de aprendizaje citado en la guía de desarrollo curricular.

5. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Tome como referencia la técnica e instrumentos de evaluación citados en la guía de Desarrollo Curricular

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
• **Evidencias de Conocimiento :** Proceso administrativo:Planear, organizar, dirigir,controlar • **Evidencias de Desempeño** Analizar entornos externo e internos UTILIZAR HERRAMIENTAS DIAGNOSTICAS PARTICIPATIVAS **Evidencias de Producto:**	. IDENTIFICA LAS HABILIDADES Y HERRAMIENTAS DE LIDERAZGO TENIENDO EN CUENTA CONCEPTOS TÉCNICOS DETERMINA CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO DE ACUERDO CON HERRAMIENTAS DIAGNÓSTICAS IMPLEMENTA EL MODELO DE GESTIÓN CUMPLIENDO PARÁMETROS TÉCNICOS.	**Lista de chequeo**

CONFORMAR EQUIPO DE DESARROLLO DE MODELO DE GESTION ESTABLECER ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION Y COMINICACION	ANALIZAR LAS VARIABLES EN EL PROCESO TENIENDO EN CUENTA LAS ACTIVIDADES, CRONOGRAMA	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Empoderamiento:

Adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación.

OSB
Organizaciones sociales de base

Auto-Estima

La autoestima se puede definir como el resultado emocional que surge si aceptamos y nos gusta nuestro autoconcepto. Contrariamente al pensamiento popular, la autoestima no surge de evaluarnos positivamente en cada situación, sino de observarnos con objetividad y sobre todo de estimar y aceptar nuestro autoconcepto.

Auto Confianza

Es el convencimiento íntimo de que uno es capaz de realizar con éxito una determinada tarea o misión, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, es decir tomar la mejor decisión. Es confiar en que en general uno va a salir airoso de una situación, por difícil que parezca

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Construya o cite documentos de apoyo para el desarrollo de la guía, según lo establecido en la guía de desarrollo curricular

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Gabriel Andres Diosa V**	**Instructor**		**Noviembre 07-2023**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					

https://recla.org/blog/modelos-de-gestion/

https://www.unir.net/empresa/revista/estructura-empresarial/#:~:text=Se%20entiende%20por%20estructura%20empresarial,y%20su%20funcionamiento%20en%20general.

https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3949/1/UPSE-TOD-2017-0044.pdf
https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1705&context=contaduria_publica

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76486/1/herramientas_gestion_empresas.pdf

https://ctb.ku.edu/es/mejorar-gestion-y-desarollo-organizacionales