PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: APLICACION DE TECNICAS PARA LA CREACION DE REDES DE VALOR
- Código del Programa de Formación: 41311619
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada):NA
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada):NA
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada):NA
- Competencia: 220901635 TRABAJO EN EQUIPO: DESEMPEÑARSE COMO MIEMBRO DE UN EQUIPO
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:

01- RECONOCER LOS PROCESOS COMUNICATIVOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES A PARTIR DE LOS ESTILOS SOCIALES DE COMUNICACIÓN

02- ESTABLECER ESTRATEGIAS DE INFLUENCIA EN EQUIPOS DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE RESULTADOS A PARTIR DE TÉCNICAS QUE POTENCIEN EL PODER PERSONAL.

03- GENERAR ACCIONES PARA LA CREACIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO DE ACUERDO CON PRINCIPIOS Y METODOLOGÍAS DE TRABAJO COLABORATIVO EN ENTORNOS LABORALES.

04- DEMOSTRAR LA VIVENCIA DE LOS VALORES DE LA INSTITUCIÓN EN EL MARCO DE LA RENOVACIÓN CULTURAL.

Duración de la Guía: 48H

2. PRESENTACIÓN

En un mundo móvil, con cambios acelerados, incierto y de gran competitividad, las habilidades blandas han cobrado relevancia desde hace algunos años como un factor determinante para el desarrollo de las personas en la organización. Las industrias se están adaptando a lo que el Foro Económico mundial denomina la cuarta revolución industrial; donde a través del informe titulado Futuro de los empleos y las competencias, se evidencia que, para tener éxito en el mundo laboral, es necesario un alto desarrollo de las competencias blandas. Derivado de dichos cambios en el entorno y de los retos que tienen las instituciones de permanecer a la vanguardia en términos de competencias laborales, es necesario incorporar dentro de los modelos de

Renovación Cultural y transformación digital de las instituciones las habilidades blandas para toda su comunidad, de tal manera que los miembros de la institución tengan herramientas que les permitan trabajar de manera colaborativa con otros, creando redes de valor que les ayuden a generar mayores y mejores resultados. De igual manera está creación de redes de valor permite no solo el crecimiento personal sino también organizacional, ya que como establece Rafael Echevarría (2003), las organizaciones son redes conversacionales, son una trama de significados que surge de las relaciones, las cuales a su vez se desarrollan en un territorio dinámico de construcción, donde la generación de vínculos basados en la confianza, la colaboración y el respeto son indispensables para el desarrollo de la institución.

Para el éxito de dichas redes de valor, es de gran importancia que los miembros de una institución puedan construir ambientes que faciliten la creación de relaciones positivas, lo cual redunda en el fortalecimiento de sus vínculos, en el mayor sentido de pertenencia institucional, en la alineación con el propósito misional, así como en la efectividad en el cumplimiento de los objetivos. En la construcción de dichos ambientes que facilitan las relaciones positivas, el aporte individual es fundamental, por lo cual se hace necesario trabajar en habilidades blandas que permitan: el reconocimiento de los procesos comunicativos para la construcción de relaciones, el establecimiento de estrategias de influencia de equipos para el logro de resultados, la generación de acciones para la creación de equipos de alto desempeño.

Bienvenido (a) entonces a este Programa de Formación "**Aplicación de técnicas para la creación de redes de valor**". Felicitaciones por ser parte de este nuevo proyecto personal de crecimiento. Para su desarrollo trabajará en diferentes actividades autónomas y en equipo que buscarán que conozca y genere el entendimiento de las habilidades que hoy en día son necesarias para que Ud. pueda generar relaciones de valor en el entorno laboral, como uno de los ejes fundamentales para el desarrollo personal y profesional, así como el desarrollo de la sociedad.

Durante esta ruta de formación trabajará en cuatro habilidades: comunicación asertiva, poder, trabajo colaborativo y valores del SENA.

Para el desarrollo de las actividades planteadas en esta guía, contará con el acompañamiento del instructor asignado al programa que, de forma continua y permanente, lo (a) orientará con las pautas necesarias para el logro de las actividades de aprendizaje, brindando herramientas básicas de tipo conceptual, actitudinal y metodológico.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

La estrategia didáctica del curso **"Aplicación de técnicas para la creación de redes de valor"** está basada en tres etapas: estudio de conceptos básicos e importancia; aplicación de herramientas, técnicas y metodologías; y desarrollo de planes de acción, que le permitirá poner en marcha los contenidos conceptuales y procedimentales, que lo lleve al desarrollo de las habilidades que puedan ser usadas para resolver diversas situaciones.

Descripción de la(s) Actividad(es)

3.1 Actividad rompe hielo: para esta actividad inicial se realizarán actividades iniciales de caldeamiento y de sinergización del grupo.

3.2 Actividad no.2 Actividad de presentación del curso, guía d eaprendizaje, saeres previos y conformación de equipos de trabajo.

3.3 Actividad de aprendizaje 2. Realizar autodiagnóstico de las habilidades blandas que permiten crear redes y alianzas de valor en el entorno laboral.

Duración: 8 horas.

Para la elaboración adecuada de las evidencias se recomienda al aprendiz:

Evidencia no.1

- Una vez dadas las instrucciones por parte de la instructora para conocer la importancia de las habilidades blandas y los temas que se abordarán a lo largo del curso.
- Realice el autodiagnóstico de las habilidades blandas que permiten crear redes y alianzas de valor en el entorno laboral.
- Revise cuáles son las calificaciones más altas (fortalezas) y las más bajas (oportunidades de mejora), ya que a partir de este análisis usted podrá profundizar en herramientas propuestas en el curso para mejorar lo que necesita.

Participe en el foro colaborativo no.1, en el Padlet diseñado para ello, dando respuesta a las siguientes preguntas:

a. ¿Considera importante el desarrollar estas habilidades en el mundo laboral?, si o no y justifique su respuesta.
b. Como analista de talento humano, ¿Qué acciones recomendaría al resto de compañeros que puedan tomar para mejorar las habilidades evaluadas?

c. Su intervención debe tener en cuenta los aportes realizados por sus compañeros de su equipo de trabajo, de manera previa y complementarlos. Sin importar su posición (a favor o en contra), utilice argumentos positivos que lo refuercen, para que al final el grupo pueda contar con varias sugerencias para el desarrollo de la habilidad.

Ambiente Requerido: aula S ena, ventilada iluminada y con acceso a dispositivos tecnológicos, dispuestos para realizar la actividad propuesta.

Materiales: instrumento en Excel para realizar la actividad, plantilla Padlet, equipos de cómputo, disposición, actitud, habilidades comunicativas humanas.

3.4 Actividad de aprendizaje 2. Identificar las técnicas y herramientas para desarrollar las habilidades blandas que permitan crear redes y alianzas de valor en el entorno laboral.

Duración: 10 horas.

Evidencia no. 2.

Una vez realizada la presentación por parte de la instructora a partir del material de apoyo no. 1: Comunicación para logro de resultados conjuntos - Unidad 1. Comunicación asertiva - Unidad 2.

Técnicas de comunicación asertiva, que le permitirá tener una visión de las temáticas abordadas en el curso, deberá identificar a través de una conversación con su compañero, ¿cuál cree que es su estilo de comunicación según el método DISC?. Esto lo realizará a partir de un audio que realizará por parejas con uno de sus compañeros coequiperos y dicho audio deberá ser subido al drive como evidencia 2.

Esta actividad será complementada con el conversatorio en equipo denominado el arte de conversar, donde a partir de las instrucciones dadas por la instructora cada equipo en el taller diseñado para ello, cada equipo tendrá la responsabilidad de participar activamente en el conversatorio y como evidencia deberá dar respuesta al final a la pregunta: ¿Qué tanto hay de diálogo y qué tanto hay de conversación en mi vida cotidiana?, esta respuesta deberá ser dada a través del foro no. 2, denominado: “El arte de conversar de Humberto Maturana, dispuesto en el Padlet para ello.

Ambiente Requerido: aula Sena, ventilada iluminada y con acceso a dispositivos tecnológicos, dispuestos para realizar la actividad propuesta.

Materiales: instrumento en Excel para realizar la actividad, plantilla Padlet, equipos de cómputo, disposición, actitud, habilidades comunicativas humanas.

3.5 Actividad no. 3. **Influencia y uso del poder personal - Unidad 1. Conceptos básicos e importancia - Unidad 2. Técnicas de influencia.**

- Revise el contenido del **componente formativo 2: Influencia y uso del poder personal - Unidad 1. Conceptos básicos e importancia - Unidad 2. Técnicas de influencia,** que le permitirá tener una visión de las temáticas abordadas en el curso.
- Realice la revisión y lectura de la unidad del componente formativo, relacionada con los **“Conceptos básicos e importancia”** y **“Técnicas de influencia”.**

Evidencia no. 3.

A partir de este componente, cada equipo deberá realizar una infografía que presentará a sus compañeros de trabajo en un tiempo límite de 10min, esta infografía deberá ir acompañada por la presentación de una actividad lúdica alusiva a los contenidos presentados en su infografía, aplicable con todos los compañeros del grupo, de otro lado, otro de los equipos conformados realizará una coevaluación sobre su presentación teniendo en cuenta los criterios establecidos en la lista de chequeo denominada: coevaluación a sus compañeros.

Evidencia 4.

Una vez vistos los conceptos relacionados con el componente formativo 3: Trabajo en redes de colaboración: Unidad 1. Conceptos básicos e importancia - Unidad 2. Herramientas para el desarrollo del trabajo colaborativo, que le permitirá tener una visión de las temáticas abordadas en el curso, realice la actividad propuesta para desarrollar este concepto.

Para esta actividad se realizará una coreografía a partir de una partitura coreográfica suministrada en el material de apoyo, para esta actividad se realizará dicha coreografía utilizando música y conceptos de trabajo en equipo presentados por la instructora, seguidamente una vez presentada cada coreografía por equipo se realizará un video y una coevaluación teniendo en cuenta criterios para evaluar la coreografía,

suministrados en una rúbrica o lista de chequeo suministrada en el material de apoyo, luego de realizada la coevaluación de la coreografía, cada equipo propondrá un plan de acción para lograr ascender es su desempeño con la posibilidad de convertirse en un equipo de alto desempeño, teniendo en cuenta aspectos por mejorar, este plan de acción será su evidencia no. 4.

3.6. Actividades complementarias desarrolladas durante el curso.

3.7 Actividad de cierre, para esta actividad se realizarán actividades de aplicación y repaso y consolidación de los conceptos trabajados, igualmente se realizará la evaluación cualitativa del curso por parte de cada participante del curso. Para ese día se traerá una velita y un compartir.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: pruebas de conocimiento de conceptos de desarrollo del curso. Evidencias de Desempeño Presentación de partitura coreográfica y coevaluación por equipos. Participación activa durante cada sesión Subir todas las evidencias al drive. Asistencia a todas las sesiones de formación. Evidencias de Producto: Presentación de infografía sobre poder personal y actividad de aplicación. Presentación de video con realización de partitura coreográfica.	• APLICA TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA ACORDE CON EL PROPÓSITO Y LOS ESTILOS SOCIALES DE COMUNICACIÓN. • EXPLICA EL USO DEL PODER PERSONAL PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO ACORDE CON TÉCNICAS DE INFLUENCIA. • JUSTIFICA EL USO DE HERRAMIENTAS EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO COLABORATIVO CON BASE EN MODELOS DE CREACIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	Listas de chequeo, rubricas. Instrumentos para evaluación por observación. Cuestionarios de evaluación.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Colaboración	Trabajo hecho conjuntamente con otras personas.
Comunicación Asertiva	Hace referencia a la habilidad de relacionarse con otras personas expresando opiniones, emociones y sentimientos de una manera respetuosa.
Empatía	Es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que ese otro siente o incluso lo que puede estar pensando.
Equipos de alto desempeño	Conjunto de personas que se complementan pues se asignan de acuerdo con sus habilidades para cumplir con una determinada meta.
Fortaleza	Es una virtud que permite al individuo enfrentar, soportar y vencer los obstáculos que van en contra del bien y de su parte espiritual.
Incertidumbre	Se refiere a la falta de certeza o a la sensación de inseguridad frente a determinada circunstancia.
Trabajo colaborativo	Es el resultado de la interacción de varias personas, que aportan ideas, conocimientos, experiencias con el fin de conseguir un propósito o una meta común.

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Amaya, M. (2019). Comunicación asertiva. [Archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=_g5nwkXDIWA&t=2s

Casos éticos. Dirección incorrecta, dirección correcta. (2016). [Archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=AUpgfQnGEjw

Català, M. Sevilla, A. Roqué, A. Palau, P. (2015). Social and behavioral sciences. Vol.196, pp.198-205, Herramientas de Trabajo Colaborativo. Elaboración de un Banco de Buenas Prácticas. Biblioteca Sena.

Celis, Alejandro (2019). Congruencia, integridad y transparencia. El legado de Carl Rogers. Polis Revista Latinoamericana [En línea]. http:// journals.openedition.org/polis/4857

Código de Ética SENA. Acuerdo 02 del 23 de febrero de 2017. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y Secretaría General SENA. https://www.sena.edu.co/es-co/sena/codigoeticabuengobierno/codigo_de_integridad.pdf

Cómo armar una retroalimentación positiva. (2009). [Archivo de video]. Recuperado de: http://www.youtube.com/watch?v=1lK2LGYPy04&feature=related

Forbes Advertorial. (2014). Redes de valor en la empresa. https://www.forbes.com.mx/redes-de-valor-en-la-empresa-2/

Gardner, H, Hatch, T. Las artes sociales; relaciones interpersonales. http://www.maristasac.org/portal/images/stories/jovenes/DESARROLLO_SOCIOEMOCIONAL_Parte_2.pdf

Johnson, D. Johnson, R (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Editorial Paidós. https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf

Medina, Dilenia (julio-septiembre 2007). *Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizados por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo nivel básico.* Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, núm. 3, pp.364-420.

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87032301

Pabón, W. (s.f.). Redes de valor y calidad. https://profetics13.jimdofree.com/octavo/4%C2%BA-per%C3%ADodo/contenidos/

Olza, X. (2020). 4 tipos de personalidad (según el test disc) [Archivo de video]. https://www.youtube.com/watch?v=jRaJXvImbSc

Rodríguez, M. (1998). *Relaciones Humanas*. México. Manual Moderno.

Rokeach, Milton (1973). *The Nature of Human Values.* The Free Press, New York.

Saltó, C. psicología y terapia. (s.f.) Asertividad. http://csalto.net/?s=asertividad

Seligman, M. (2011). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York, New York, EE.UU: Free PressBottom of Form.

Urresti, Aritz (2017). 20 Claves para mejorar tus valores. Programas de desarrollo personal y profesional. https://aritz-urresti.com/2017/02/claves-mejorar-tus-valores/

Venable, JV. (2019). Equipos de alto rendimiento: Construye una cultura de compromiso y lealtad en tu organización. Taller del Éxito.

Zariquiey, F. (s.f.). Proyecto aprender. http://proyectoaprender.es/formacion/es-ES/recursos/aprendizaje-cooperativo/17-algunas-estrategias-de-aprendizaje-cooperativo

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Luz Adriana Sanz Cardona**	**Instructora**	**Centro de comercio y servicios**	**Noviembre de 2024.**

8. CONTROL DE CAMBIOS

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					