PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: Gestión Empresarial
- Código del Programa de Formación: 621201- Versión 102
- Nombre del Proyecto Formativo: “Implementación técnica de gestión en un contexto de innovación y creatividad para iniciativas o fortalecimiento empresarial en La Plata Huila "
- Fase del Proyecto: Ejecución
- Actividad de Proyecto Formativo: Proponer alternativas de mejoramiento del clima organizacional de acuerdo con el diagnostico situacional de la unidad productiva
- Competencia: 210601009 generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa
- Resultados de Aprendizaje:
  - **21060100901**: Diagnosticar el estado del clima organizacional teniendo en cuenta aspectos como: el ambiente de trabajo y el desarrollo humano, los procesos y procedimientos y el cumplimiento de las políticas organizacionales, con los instrumentos diseñados y aprobados para tal fin.
  - **21060100902**: Formular programas de mejoramiento organizacional de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico
  - **21060100903:** Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de le efectividad del desempeño en el puesto de trabajo según planes de mejoramiento establecidos por la organización
- Duración de la Guía de Aprendizaje: 40 horas

2. PRESENTACIÓN

El clima organizacional o clima laboral, para Chiavenato (1999) es “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización, y que

influye directamente en su comportamiento.” ***Tomado libro Idalberto Chiavenato***

Partiendo de este enfoque para la mayoría de las organizaciones que en el mundo moderno buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral con el propósito de aumentar la productividad, ser altamente competitivos y alcanzar los objetivos empresariales sin perder de vista el Talento Humano.

Rensis Likert (1896), menciona que “la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva “. ***Tomado libro Teoría de la gestión***. Brunet (2011), considera que los orígenes de este concepto no están siempre claros en las investigaciones. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no son siempre tan explícitos como sus defectos.” ***Tomado libro El clima de trabajo en las organizaciones***

Mediante esta guía de aprendizaje, el aprendiz desarrollará y evaluará las estrategias enfocadas en aspectos de pertenencia, trabajo en equipo, motivación y desarrollo, comunicación y retroalimentación, reconocimiento e incentivos, Bienestar, seguridad y salud, relaciones humanas, dirección y liderazgo, participación y efectividad, según las necesidades de la unidad productiva identificadas en el diagnóstico de clima organizacional.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de reflexión inicial:

3.1.1. Actividad 1 - Observa y responde

Observa el video en el link: ***https://www.youtube.com/watch?v=g2HUCgIAl1U*** ***- Construyendo el buen clima laboral,*** y responde:

a) ¿Qué importancia tiene la comunicación, según el video?

La comunicación es importante porque es una de las habilidades más valiosas en el lugar de trabajo, ya que permite que los empleados se comprendan a sí mismos y a los demás para construir relaciones positivas, agilizar el flujo de tareas y lograr objetivos previamente establecidos. Una adecuada comunicación en el trabajo evita malentendidos y permite que todo el personal de la empresa sea considerado y escuchado.

b) Menciona alguna experiencia vivida relacionada con el video, que haya tenido impactos en tu sitio de trabajo o en el de alguien que conozcas.

c) Expresa tus reflexiones en clase

3.2 Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje:

3.2.1. Actividad 2. Observe y responda

Observe la película Pasante de Moda, ***https://www.bing.com/videos/search?q=El+Pasante+De+Moda+Pelicula+Completa&FORM=RESTAB***, en el link entregado por su instructor, y responda las siguientes preguntas:

- ¿Cree usted que las relaciones interpersonales tienen una incidencia en la productividad de las organizaciones?

Las relaciones interpersonales si tienen incidencia en la productividad a causa de afectar el ciclo laboral, de aquellos colaboradores que generan conflictos entre ellos mismos como, recelo, roces, gritos y muchas diferencias más. Esto quiere decir que las relaciones interpersonales podrían afectar no solo la producción de una compañía, sino también podría afectar el bienestar de los colaboradores.

- ¿Será que, garantizando un proceso de comunicación efectivo en doble vía, dentro de la organización, contribuiría a que el clima laboral fuese diferente?

En definitiva, la comunicación bidireccional hace que el ambiente de trabajo sea diferente, y si **existe** una comunicación efectiva y respetuosa, es una buena estrategia para construir buenas relaciones laborales, ya que la comunicación juega uno de los roles más importantes en una empresa. Empresas que contribuirán a un buen clima laboral.

- ¿Cree Usted que es importante el tema de Motivación y liderazgo en una empresa?

Sí, dado que un líder es crucial para la formación de su equipo y depende de su capacidad para

motivar a aquellos a quienes liderará, si su liderazgo es el correcto, mantendrá a sus alumnos motivados para trabajar y brindar.

En el desarrollo de esta guía se abordarán los siguientes contenidos temáticos:

DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Los conceptos para desarrollar de gestión del clima organizacional son:

- Cultura Organizacional
- Clima organizacional: concepto, características, dimensiones, medición
- Sentido de pertenencia.
- Trabajo en equipo.
- Motivación y desarrollo.
- Comunicación y retroalimentación

PLAN DE ACCIÓN

- Reconocimiento e incentivos.
- Bienestar, seguridad y salud.
- Relaciones humanas.
- Dirección y Dirección y liderazgo.
- Participación.
- Efectividad.
- Indicadores

3.3 Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización)

¡Llego la hora de apropiarse de estos conocimientos!

Señor Aprendiz: Una vez explicados, y profundizados los conceptos de la presente guía, debe realizar en su portafolio de evidencias una serie de actividades que aportan a la construcción del conocimiento a través del material de apoyo.

De acuerdo con lo visto y afianzado por su instructor y luego de leer el material de apoyo, Usted debe organizar en su portafolio de evidencias un archivo que contenga la siguiente información:

3.3.1. Actividad 3 - Tome como referencia, el documento:

https://www.bing.com/ck/a?!&&p=342ff3445c0082b0edcb8abb16f14f200c49fd53e942faf7077977f6da0c1bd6JmltdHM9MTczODk3MjgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=15f8501a-b415-6a7f-3097-4536b5da6bb0&psq=https%3a%2f%2frepository.urosario.edu.co%2fbitstream%2fhandle%2f10336%2f12609%2fRodriguezAmaya-JennyCarolina+++2016.pdf%3fsequence%3d1%26isAllowed%3dy&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3J5LnVyb3NhcmlvLmVkdS5jby9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGxlLzEwMzM2LzEyNjA5L1JvZHJpZ3VlekFtYXlhLUplbm55Q2Fyb2xpbmEtMjAxNi5wZGY&ntb=1

Realice un video grupal utilizando e indique los aspectos descritos a continuación:

a. Definición de cultura organizacional
b. Tipos de cultura organizacional
c. c. Características de la cultura organizacional

3.3.2. Actividad 4 - Después de recibir la explicación y orientaciones de su instructor, realice un audio en clase - a modo de entrevista, indicando el concepto, las características, las dimensiones y una forma posible de medición del clima organizacional.

3.3.3. Actividad 5 - Después de recibir las orientaciones de tu instructor, realiza una representación gráfica de las diferentes etapas o fases del trabajo en equipo.

3.3.4. Actividad 6 - Después de recibir las orientaciones dadas por su instructor, realice la actividad propuesta en el siguiente diario de doble entrada. Un diario de doble entrada es una estrategia para poner en práctica su capacidad de análisis, comprensión y argumentación.

TEMA	SINTESIS DEL TEMA (PUNTOS RELEVANTES)	ANALISIS DEL TEA (OPINION Y APORTE PERSONAL)
Comunicación y retroalimentación	Indique que es lo que proponen estos elementos	¿Esta de acuerdo? ¿Por qué? ¿Considera que este concepto o algunos elementos de ella

	Destaque tres citas (del texto estudiado) que le hayan llamado la atención.	pueden relacionarse con el clima laboral? ¿Cómo podría vincularlos?
Sentido de pertenencia	Indique que es lo que propone este elemento Destaque tres citas (del texto estudiado) que le hayan llamado la atención.	¿Está de acuerdo? ¿Por qué? ¿Considera que este concepto o algunos elementos de ella pueden relacionarse con el clima laboral? ¿De qué manera los vincula?

3.3.5. Actividad 7 - Analice y concluya

De manera individual realice la lectura del documento que se encuentra en el presente link: El clima organizacional, definiciones, características y escalas • gestiopolis, y responda: ¿qué es lo más relevante en su criterio que dice la lectura? - Esto debe responderlo en un párrafo no mayor ni menor de 50 palabras, sea coherente en su apreciación, socialícelo en formación con su instructor y compañeros.

La respuesta quedara en su portafolio de evidencia

3.3.6. Actividad 8 - Mapa Conceptual

Del link: El clima organizacional, definiciones, características y escalas • gestiopolis, Con su equipo de trabajo realicen un mapa conceptual – socialice con su instructor y compañeros en la formación.

3.3.7 Actividad 9 **–** Foro

Participar en el foro: recuerde que debe participar de forma individual en el foro de discusión presencial programado en la clase por el Instructor.

Gestión del plan de acción del clima organizacional

Según el artículo:

La nueva era en gestión organizacional

“Hoy en día es indispensable direccionar los esfuerzos y actividades de Recursos Humanos hacia las personas, “el activo más importante y valioso en las empresas”. La globalización y tendencia en el uso de herramientas y plataformas que permiten tener una gestión adecuada y automatizada del capital humano, dan paso a que las Áreas de Recursos Humanos en las organizaciones se conviertan en Socios Estratégicos de Negocio más allá de correr actividades administrativas.

Es momento de dejar la vieja escuela, romper paradigmas, potencializar el talento de nuestra empresa, estamos en la era de la construcción de valor en los talentos y las organizaciones. Atrás quedaron los tiempos de contratar y despedir gente, de destinar el mayor tiempo en archivar documentos, elaboración manual de cartas, actualizar datos, reportes, y todo lo demás. Para ello ahora la tecnología te ayuda.

En la actualidad la gestión de capital humano demanda destinar 80% del tiempo a las personas y 20% a las actividades administrativas, crear valor emocional, contar con talentos, desarrollar, potencializar y fidelizar a los mismos.”

ARIS ZARIÑAN MANCILLA
08 de octubre de 2016
Director Comercial PeopleCloud HR, ¡Made easy! www.people - cloud.com

* **Responda:** ¿Considera que son estas las condiciones de las empresas colombianas? Argumente y postule las principales recomendaciones que harían desde su perspectiva

3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:

3.4.1. Aprendiz: ***¡Es hora de aplicar lo que sabe!!!*** En esta parte de la guía, el aprendiz demostrará el grado de aprehensión del conocimiento frente a contextos reales. Por lo tanto, los aprendices deben realizar las siguientes actividades aplicadas a su unidad productiva o caso de estudio.

Como complemento a la guía anterior, en esta guía se aplicará el tema de clima organizacional a la unidad objeto de estudio, para ello debe continuar diligenciando el formato estándar del proyecto en el numeral 1 hasta el 1.4. Siempre es de gran utilidad leer los instructivos para garantizar la calidad de su trabajo.

1. GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1 DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Presenta el instrumento de diagnóstico aplicado para medir el clima organizacional identificando las dimensiones: pertenencia, trabajo en equipo, motivación y desarrollo, comunicación y retroalimentación, reconocimiento e incentivos, bienestar, seguridad y salud, relaciones humanas, dirección y liderazgo, participación y efectividad, puede incluir otros aspectos que considere necesarios para mejorar el clima organizacional.

En este mismo instrumento el aprendiz debe efectuar el diagnóstico que le permita presentar el plan de mejora en cuanto a: Bienestar Laboral, Participación, Incentivos, Protocolo para el manejo de conflictos.

1.2 PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Diseña el plan de mejoramiento (este debe contener Objetivo general, Debilidad, Acciones a desarrollar, Alcance, Objetivo de la acción a desarrollar, Meta, Beneficios, Recursos: (Humanos Materiales Financiero), Tiempo ,Responsable) con las recomendaciones acorde con las necesidades encontradas en el diagnóstico con el fin de mejorar la eficiencia y productividad de la empresa: Presente las propuestas de mejora a implementar en la unidad productiva: relacionadas con pertenencia, trabajo en equipo, motivación y desarrollo, comunicación y retroalimentación, reconocimiento e incentivos, bienestar, seguridad y salud, relaciones humanas, dirección y liderazgo, participación y efectividad, puede incluir otros aspectos que considere necesarios para mejorar el clima organizacional.

1.3 PROTOCOLO DE MANEJO DE CONFLICTOS

1.4 TABLA DE INDICADORES DE TALENTO HUMANO

4. Planteamiento de evidencias de aprendizaje para la evaluación en el proceso formativo.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Ejecución	Proponer alternativas de mejoramiento del clima organizacional		Evidencias de Conocimiento	Analiza con objetividad la estrategia empresarial, en el contexto de	Técnica: Formulario de preguntas Instrumento: cuestionario sobre clima organizacional,

	de acuerdo con el diagnostico situacional de la unidad productiva			los programas de mejoramiento organizacional de cada unidad administrativa	clima laboral y cultura organizacional.
Ejecución	Proponer alternativas de mejoramiento del clima organizacional de acuerdo con el diagnostico situacional de la unidad productiva		Evidencias de Desempeño	Aplica la teoría, los conceptos administrativos y el proceso de planeación estratégica, partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico para la ejecución del programa de clima organizacional de la unidad productiva y solución de las no conformidades.	Técnica: Observación sistémica Instrumento: lista de chequeo con las actividades solicitadas en la guía.
Ejecución	Proponer alternativas de mejoramiento del clima organizacional de acuerdo con el diagnostico situacional de la unidad productiva		Evidencia de Producto	Formula de manera objetiva los programas y actividades de acuerdo con la implementación del plan de mejoramiento para la unidad productiva.	Técnica: Observación sistemática Instrumento: lista de chequeo Informe escrito con la propuesta del plan de mejoramiento y de capacitación para la unidad productiva.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Bienestar laboral: estrategia del área de talento humano y que genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y, a su vez, redunda en mejores resultados para la empresa el negocio.

Coaching: disciplina relativamente nueva concebida para ayudarte a alcanzar tus metas en cualquier campo, ya sean a nivel personal, laboral, empresarial o espiritual.

Clima organizacional: son aquellas percepciones que el trabajador posee de la empresa

Cultura Organizacional: conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones. El término cultura organizacional es una expresión muy usada en el contexto empresarial.

Gestión participativa: sistema de dirección que involucra a los trabajadores en alternativas, tales como: proceso de toma de decisiones, proceso administrativo y utilidades y/o propiedad de la empresa.

Indicadores: fórmula matemática que sirve para aportar un dato o información.

Manejo de conflictos: identificar posibles indicadores del conflicto. Identificar las maneras en que las personas manejan el conflicto. Y reconocer técnicas para a evadir o resolver un conflicto.

Participación: Inversión que una persona hace en una empresa o negocio para obtener ciertos beneficios Planeación: acción de elaborar un plan para el desarrollo de una actividad.

Plan de mejora: mecanismo para identificar riesgos e incertidumbre dentro de una empresa y al estar cocientes de ello, trabajar en soluciones que generen mejores resultados.

Plan de incentivos: recompensas o estímulos para que el trabajador se desempeñe mejor en la empresa.

Plan de capacitación: atiendan las necesidades de formación y entrenamiento, así mismo, que estén alineadas con las necesidades de formación de la compañía.

Programa de Mejoramiento Organizacional: consolidan las acciones de mejoramiento derivadas de la autoevaluación y de las recomendaciones generadas por la evaluación de un diagnóstico.

Recursos: medios elementos disponibles

Resultado: Efecto de un hecho, operación o razonamiento.

Tiempo: Periodo adecuado o reservado para una acción o para su término, Magnitud con la que se mide
la duración de un determinado fenómeno o suceso.

Valores: Reconocimiento del valor, del mérito o de las cualidades de una persona

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

LOPEZ Carrizosa Francisco José. CUESTA Santos. Indicadores de gestión. INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN –ICONTEC- 2013.

PRIETO Herrera Jorge Eliecer. GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL - Guía práctica para el diagnóstico empresarial. Segunda Edición. ECOE Ediciones.

Material de apoyo PDF. Plan de Mejora, Bienestar Social, Manejo de Conflictos, Gestión Participativa.

CASTILLO Aponte José. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL UN ENFOQUE HACIA LA CALIDAD, Segunda Edición. ECOE Ediciones.

SERNA Gómez Humberto. Gerencia estratégica. 10ª Edición. Bogotá, D.C. 3R Editores.

BRUNET L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.

EL TIEMPO, Libro de los Valores. Stilo Impresores

Charry Gutiérrez, E. V. (2014). Evaluación del Clima Organizacional. Bogotá: SENA CSF.

Educativo, F. b. (13 de 02 de 2017). El clima organizacional como sostén de la empresa. Obtenido de http://www.educativochile.cl/articulos/el-clima-organizacional-como-sostn-de-la-empresa-300.html.

Holmer, V. i.-J. (13 de 05 de 2014). Comunicación Empresarial 3. Obtenido de

https://www.youtube.com/watch?v=OImLVVBRMfM.

Integrados, V. (22 de 05 de 2012). YouTube. Obtenido de Comunicación Empresarial-Parte 1: https://www.youtube.com/watch?v=-JXETEiGjB8.

Prieto Herrera, J. E. (2012). Gestión estratégica organizacional. Bogotá: Ecoe

Ediciones. Rodríguez M., D. (2009). Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega.
Torres, V. i.-J. (13 de 05 de 2014). Comunicación Empresarial 2. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=6ikL2zLo0Uw.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Claudia Milena Roa Cardoso	Instructor	Centro de Servicios Financieros - Área de Economía Financiera y de Gestión.	Septiembre de 2016.

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Gloria Amparo Acosta	Líder Desarrollo curricular coordinación de Economía Financiera y de Gestión	Centro de Servicios Financieros - Área de Economía Financiera y de Gestión.	27/07/2017	Actualización de formato GFPI-19 y ajuste de actividades de transferencia.
	Indira Moscote	Instructora	Centro de Servicios Financieros, Economía	29/06/2021	Actualización formato GFPI-135 y ajuste actividades de

			Financiera y de Gestión		apropiación enfoque a transferencia.
	Orlando Oliva Cobos	Instructor	Centro de servicios financieros, Economía Financiera y de Gestión.	29/06/2021	Actualización formato GFPI-135 y ajuste actividades de apropiación enfoque a transferencia.
	Vilma Soraya Mendoza Tarazón	Coordinadora	Centro de Servicios Financieros.	29/06/2021	
	Jorge Enrique Cifuentes Bolaños	Coordinador	Centro de Servicios Financieros	29/06/2021	