

**PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**  
**FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE**

- Denominación del Programa de Formación: **EMPODERAMIENTO DEL SER COMO EJE DEL CAMBIO PERSONAL Y EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL**
- Código del Programa de Formación: **41311614 – V.1**
- Nombre del Proyecto Formativo (si aplica): **NO APLICA**
- Fase del Proyecto (si aplica): **NO APLICA**
- Actividad de Proyecto Formativo (si aplica): **NO APLICA**
- Competencia: **AUTOGESTIÓN Y DESARROLLO CONTINUO: DEMUESTRA ATRIBUTOS PERSONALES QUE MEJORAN LA ACTUACIÓN Y MANTIENEN UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL AUTOAPRENDIZAJE Y AUTODESARROLLO.**
- Resultados de Aprendizaje:
  - A. **220901633 01: CONFRONTAR LAS DIMENSIONES INHERENTES AL SER A PARTIR DE TÉCNICAS DE AUTO CONOCIMIENTO, PRINCIPIOS, VALORES Y ACTITUDES HUMANAS.**
  - B. **220901633 02: EJECUTAR ACCIONES DE AUTODESARROLLO Y AUTOGESTIÓN BASADAS EN ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN SU ENTORNO PERSONAL, LABORAL Y SOCIAL.**
  - C. **220901633 03: CONTRASTAR ACCIONES DE CAMBIOS EN LAS DIMENSIONES DEL SER A PARTIR DE LA GESTIÓN EMOCIONAL, LOS PROCESOS COMUNICATIVOS Y LA CONVIVENCIA HUMANA.**
  - D. **220901633 04: FORMULAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN INSTITUCIONAL ORIENTADA A LA REDIMENSIÓN DEL SER Y AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE ACUERDO CON NECESIDADES EVIDENCIADAS EN EL CONTEXTO LABORAL.**
- Duración de la Guía de Aprendizaje (horas): **96 HORAS**

## 2. PRESENTACIÓN

### Importancia de las relaciones interpersonales

Querido aprendiz,



Las relaciones interpersonales son básicas para un buen entendimiento familiar, social y laboral. Para desarrollar bien nuestra formación e interactuar adecuadamente en la sociedad lo invito a participar de las actividades propuestas en esta guía partiendo de su concepto.

**Relaciones Interpersonales:** Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, como las que se dan con nuestros padres, nuestros hijos, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A

[https://es.123rf.com/photo\\_68944068\\_logo-conceptual-de-las-relaciones-sociales-s%C3%ADmbolo-%C3%BAnico-vector-contacto-con-las-manos-y-signo-de-apret%C3%B3n-de-.html](https://es.123rf.com/photo_68944068_logo-conceptual-de-las-relaciones-sociales-s%C3%ADmbolo-%C3%BAnico-vector-contacto-con-las-manos-y-signo-de-apret%C3%B3n-de-.html)

través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

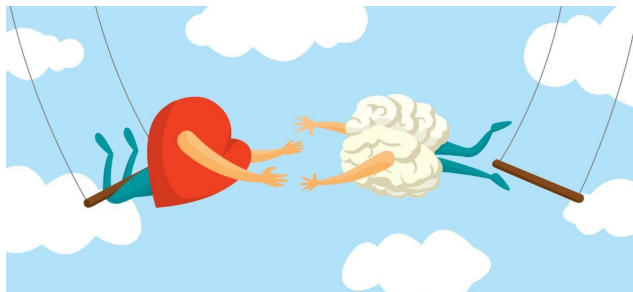
Participe de la socialización de los conceptos:

- Relaciones interpersonales.
- Normas de convivencia.
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional.

A continuación, observe la película “somos campeones” la cual será proyectada en su ambiente de formación por su instructora de ética, de forma individual haga la relación de los términos socializados por su instructora con los diferentes momentos de la película, plásmelo en un texto de Word mínimo de 2

planas y en grupos de 3 aprendices haga un dibujo del tamaño de 1 pliego de papel panela en el que concluya la temática tratada, socialice con sus compañeros en el ambiente de formación.

Finalmente haga un análisis del estado de sus relaciones interpersonales en su ambiente de formación, que tan efectivo está siendo al momento de comunicar sus emociones y sentimientos. A través de la dinámica “como me relaciono en mi ambiente de formación”.



### 3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

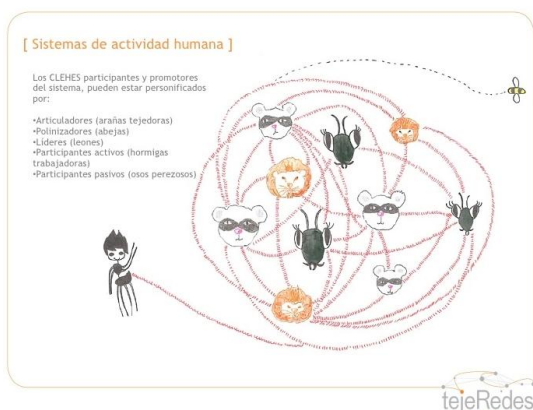
- Descripción de la(s) Actividad(es)

#### 3.1 Actividades de reflexión inicial:

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

Esta actividad conjunta permitirá reflexionar y contextualizar acerca de la importancia del SER como persona y su ROL dentro de la sociedad y comunidad.

**Roles de los seres humanos en sociedad:**



#### ➤ Abeja

La abeja está relacionada con la persona que circula por toda la estructura organizacional o comunidad y se vincula con cada persona o CLEHES de la tribu colaborativa. Es curiosa, social, inquieta, transportadora y comunicadora de información.

#### ➤ Tejedores o Arañas

Este es un rol fundamental en la comunidad, sin tejedores, la red, comunidad y organización no existe. La araña no es un rol solitario, va acompañado con ser león, hormiga o la misma abeja. Las arañas regulan y monitorean CLEHES.

#### ➤ Leones

El león impulsa constantemente a los participantes de la comunidad u organización a que se mantengan activos en la red. Generalmente es el líder o líderes de espacios de confianzas. El león orienta y guía.

#### ➤ Hormigas

Las hormigas dan el valor de uso a la comunidad. Son las que trabajan para cumplir y desarrollar productos, servicios y/o proyectos.

#### ➤ Osos perezosos

El oso cumple el rol de observar, reflexionar o descansar en la comunidad y organización para generar las pausas necesarias. El oso es pasivo, equilibrado, coloca paños fríos, es conciliador y relajado. Además, es quien plantea estrategias.

➤ **Zorros**

El zorro no es un rol fácil dentro de las redes y comunidades. Se caracteriza por cuidar a la comunidad, la protege de otros roles que pueden fragmentar o aprovecharse de la comunidad. El zorro es astuto, instituido, visionario y experimentado.

***El proceso de trabajo social y grupal genera acciones de trabajo en equipo y conlleva a la toma de decisiones.***

**Pongamos en práctica lo aprendido y realicemos un ejercicio de aprendizaje significativo considerando la heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación:**

1. Emita un juicio de valor sobre el estado actual de las relaciones interpersonales y el desempeño a lo largo del tiempo, además, determine los factores y variables que intervienen en las relaciones.
2. Argumente su evaluación frente a los demás aprendices a través de una socialización abierta y crítica que admita acciones de mejora.
3. Intervenga en el desarrollo de la actividad de acuerdo al rol que le corresponde.

**El riesgo más grande es no tomar ninguno. En un mundo que está cambiando tan rápido, la única estrategia que está garantizada a fracasar es no tomar riesgos. Mark Zuckerberg.**

### 3.3 Actividades de apropiación:

#### 3.3.1 LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO EJE CENTRAL DE NUESTRO ÉXITO LABORAL Y PERSONAL

La comunicación es sin duda alguna el eje central de la socialización humana, tan importante para el éxito en todos los ámbitos en los cuales el hombre se desenvuelve, que la OMS, la ha nombrado como una de las 10 habilidades esenciales para la vida.

Por tal razón usted como aprendiz SENA está llamado a evaluar y mejorar su comunicación haciendo que su estilo comunicativo sea asertivo con el propósito de ser un aprendiz éxito en todos los roles que asuma en su vida cotidiana (Laboral, social, etc.).

Por tal razón lo invito a participar crítica y constructivamente en la socialización sobre comunicación asertiva que realizara su instructora de ética, luego de aclarar sus dudas al respecto lo invito a realizar el test “Usted es asertivo” el cual encontrara en material de apoyo. Luego de realizar y evaluar personalmente los resultados obtenidos socialice de manera voluntaria sus resultados en videoconferencia con sus compañeros de formación posterior a ello realice un análisis de su socialización a través de la herramienta denominada la “ventana de Johari” la cual le permitirá revisar el proceso de interacción humana explorando como fluye la comunicación entre los protagonistas y así mejorar la comunicación interpersonal. Para ello lea el documento proporcionado por su instructora de ética “La ventana de Johari” y consúltela sus dudas al respecto a la vez que participe de la socialización que de ella realizara. Para elabora con éxito el ejercicio debe hacer uso de encuesta proporcionada en material de apoyo.



La evidencia a entregar es la elaboración del ejercicio “La ventana de Johari” en documento de Word, complementada con un análisis de su comunicación en los roles en los cuales se desenvuelva en este momento, aproveche la cuarentena para preguntar a su familia sobre su estilo de comunicación y complementa el ejercicio. Luego de conocer los resultados de su análisis, elabore un plan de mejoramiento que contenga acciones de mejora a mediano y corto plazo en

todos los planos (formación, familiar, grupo de amigos, laboral).

Para terminar, realice la lectura de los derechos asertivos la cual encontrara en material de apoyo y realice 3 conclusiones al respecto, anéxelas al trabajo que entregara como evidencia.

La evidencia a entregar se socializará en plenaria con sus compañeros de formación.

### **3.3.2 LAS COMPETENCIAS EN EL RECURSO HUMANO.**



Si bien fue David McClelland el propulsor de estos conceptos, comenzaremos por la definición de competencias. Este criterio está sólidamente implantado en la gestión del recurso humano de las empresas; significa que, a la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para

desarrollar ese puesto con efectividad. Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño “adecuado”. Por tanto, las COMPETENCIAS son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

***“Las competencias son lo que hacen los mejores en un puesto”***

***“Puedes enseñar a un pavo a trepar, pero es más fácil contratar a una ardilla”***

Querido aprendiz: en grupos de trabajo socialice de una forma lúdica mediante la dinámica de “El magazín” la definición de:



- ✓ Que es la motivación humana
- ✓ Principales teorías motivacionales - autores
- ✓ Qué es Gestión por competencias.
- ✓ Competencias laborales.
- ✓ Las competencias e inteligencia emocional.
- ✓ Pasos necesarios de un sistema de gestión por competencias.
- ✓ Criterios efectivos para definir competencias.
- ✓ Definición de los niveles de competencias.
- ✓ Un esquema global por competencias.
- ✓ Cómo aplicar gestión por competencias en cada proceso de una organización.
- ✓ Mercado laboral
- ✓ Oferta y demanda laboral
- ✓ Oportunidades y amenazas del mercado laboral
- ✓ Cultura organizacional – Desarrollo organizacional



Al final se realizará en compañía de su instructor retroalimentación para proceder a subir las evidencias en la plataforma.

### 3.3.3 EVALUACIÓN SUMATIVA EN LOS INDIVIDUOS

Medir los cambios en el bienestar de los individuos puede ser atribuido a un programa y a la efectividad del mismo. La evaluación sumativa consiste en el monitoreo de los efectos a corto y mediano plazo. Se deben de seguir los cambios en las condiciones. Así mismo, los efectos atribuibles a la intervención pueden ser positivos o negativos.

#### *Reconocimiento del SER dentro del proceso de evaluación personal*

Para valorar el desempeño de una persona frente a una serie de actividades, funciones o tareas realizadas, se debe de reconocer su personalidad para así entender comportamientos y actitudes, por eso les invito a participar en la socialización del tema sobre la personalidad, realizando inicialmente el Test de Personalidad que se encuentra en la siguiente URL: <https://www.psicoactiva.com/tests/personalidad/test-personalidad-5factores.htm>

De esta forma podrá identificar su personalidad, procurando entender actitudes y comportamientos y así obtener un mejor desempeño evaluando y autoevaluándose.



La profesional en recursos humanos Eusebia Rodríguez García hace una reflexión frente a la importancia de la evaluación de desempeño en las organizaciones:

... “La evaluación del desempeño es un proceso a través del



*cual las empresas u organizaciones determinan el grado de eficiencia, eficacia, efectividad y productividad de sus colaboradores o empleados al desempeñar su trabajo, tarea, función o cargo.*

*La importancia de aplicar evaluaciones para medir la efectividad del desempeño laboral radica en trazar el éxito de la organización con base a dos aspectos:*

- El elemento humano, también considerado capital intelectual
- Las tareas y funciones que deben desempeñarse dentro de los cargos.

### 3.3.4 ¿ERES “TÚ MARCA PERSONAL”?

*Una marca es una huella, una señal, es lo que queda cuando ya no estamos presentes.*

La Marca Personal (Personal Branding) es un concepto de desarrollo personal que consiste en considerarse uno mismo como una marca, que al igual que las marcas comerciales, debe ser elaborada, transmitida y protegida, con ánimo de diferenciarse y conseguir mayor éxito en las relaciones sociales y profesionales. El concepto surgió como una técnica para la búsqueda de trabajo sea por primera vez o sea como cambio de carrera o profesión.

Desarrollar una Marca Personal consiste en identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.



Cuando los seres humanos disfrutan

de los mismos atributos (como la formación, la experiencia, las aspiraciones son similares) las personas tienden a ser vistas como números iguales por lo que para la promoción individual de cada persona, ésta debe diferenciarse y mostrarse de modo distinto, único e irreplicable.

Igual que en el comercio las marcas blancas unifican las características de los productos y los hace homogéneos, de modo que los fabricantes tienden a promocionar los productos

de marca; los profesionales que quieran diferenciarse para aumentar el valor de su trabajo o contribución profesional debe construir, promocionar, comunicar y proteger la marca personal.

El concepto de marca personal no trata de convertir a las personas en objetos materiales, antes, al contrario, trata de que la persona no sea catalogada como un currículum vitae, desapercibido, igual a otros, sino que la persona sea vista como diferente y capaz de aportar su valor único e irreplicable. (Tomado de <http://www.coaching-tecnologico.com>)



<https://carlosrentalo.com/como-lanzar-tu-marca->



Aprendices, los invito para que ingresen a la página web [www.platzi.com](http://www.platzi.com), se inscriban e ingresen al curso de marca personal que allí encontrarán (<https://platzi.com/clases/marca-personal/>). Observen los videos componentes del curso y descarguen de la carpeta Material de Apoyo que se encuentra en la Plataforma los ejercicios y actividades para sacar adelante esta actividad.

Los exhorto a desarrollarla con el mejor entusiasmo y con la certeza que esto les ayudará a ser mejores personas y profesionales y a desafiar las exigencias de este mundo cada vez más competido. Los aspectos que se fortalecen en el desarrollo de la actividad propuesta:

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Disciplina
- ✓ Compromiso

Logros en el desarrollo de la actividad propuesta:

- ✓ Estímulo de la confianza
- ✓ Evitar acciones repetitivas
- ✓ Valorar la participación en cada una de las formaciones de aprendizaje
- ✓ Contribución en el desarrollo de las jornadas de formación
- ✓ Manejo eficiente del tiempo
- ✓ Desarrollo de la capacidad y participación en la toma de decisiones
- ✓ Control sobre los resultados de aprendizaje
  - ✓ Autoridad de actuar en nombre propio y del SENA
  - ✓ Mejora la actitud de escucha



### 3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:



Aprendices por favor definan en compañía del instructor, la propuesta de socialización que se va a realizar para validar la autogestión y desarrollo continuo con la demostración de atributos personales que mejoran la actuación y mantienen una participación activa en el autoaprendizaje y autodesarrollo, especificando que les llamó más la atención en el desarrollo de este curso complementario.

Con lo anterior realicen un evento de socialización en el que den a conocer la propuesta al interior de cada empresa.

**Ambiente de formación:** Escenario (Aula, Laboratorio, taller, unidad productiva) y elementos y condiciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente. CTA - Cartago Valle.

**Materiales de formación:**

DEVOLUTIVO (Herramienta - equipo) Equipos con conectividad

CONSUMIBLE (unidades empleadas durante el programa).

Marcadores permanentes

Marcadores borrables

Papel bond

Octavos de cartulina

Papel tamaño oficio

Papel tamaño carta



#### 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
N/A	N/A	Empoderamiento del ser como eje del cambio personal y el fortalecimiento organizacional	Fotografías, pantallazos, material audiovisual	Desempeño, producto y conocimiento	Lista de chequeo y cuestionario

#### 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Cultura organizacional:** describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización.

**Gestión por competencias:** proceso que permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente.

**Matriz de riesgos y peligros:** herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización.

**Mercado laboral:** mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

**Plan de Mejoramiento:** es un mecanismo para identificar riesgos de la empresa y buscarle solución a todos los tipos de riesgo que se presente en el proceso.

**Procesos y procedimientos:** los procesos son generados por la voluntad del logro de una finalidad y los procedimientos son pasos claros y objetivos que se deben seguir para completar una tarea.

**Soporte Documental:** Medios en los cuales se contiene la información, según los materiales empleados. Además de los archivos en papel existente los archivos audiovisuales, fotográficos, filmicos, informáticos, orales y sonoros.



## 6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

<http://yerojusa2009.blogspot.com/2009/02/plan-de-mejoramiento-empresarial.html>

Definición de proyecto de vida - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/proyecto-de-vida/#ixzz3HPixYowb>

<http://es.slideshare.net/olgayennymurilloborja/plan-mejora-empresa?related=1>

Chávez Pérez, Fidel. Redacción Avanzada. 2011.

Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias-2ª ed 9ª reimp- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2013.

<https://drhxc.itcilo.org/index2.php?mod=info&id=2>, Desarrollo de recursos humanos por competencias.

## 7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre			Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	María	Isabel	Salazar	Instructor	CTA	Septiembre 2 de 2025
	Sabogal					

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					