

Cultura organizacional



Guía de impartición
Clave LTDO2103
Nivel Profesional

Contenido

Datos generales del certificado.....	3
Competencia global del certificado	3
Competencias por módulo.....	3
Introducción al certificado.....	3
Información general.....	4
Calendario de entregas de los aprendedores.....	7
Temario del certificado.....	8
Preguntas más frecuentes.....	9
Guía para las sesiones.....	10

Datos generales del certificado

Nombre del certificado: Cultura Organizacional

Nivel: Profesional Ejecutivo

Modalidad: Connect

Clave: LTDO2103

Competencia global del certificado

Integra los conocimientos teóricos y prácticos de la administración y desarrollo del talento humano para diseñar sistemas y promover culturas organizacionales.

Competencias por módulo

Competencia de módulo 1

Analiza el marco teórico general comenzando desde lo que es una organización, pasando por su entorno y hasta los factores importantes que definen y guían el comportamiento organizacional, para lograr el entendimiento de la cultura organizacional.

Competencia de módulo 2

Desarrolla las competencias indispensables para implementar diferentes modelos y utilizar instrumentos con el objetivo de instaurar una cultura laboral sostenible y funcional en la organización.

Introducción al certificado

El mundo laboral actual es un escenario dinámico y en constante cambio. La globalización, la tecnología y las nuevas formas de colaboración han transformado radicalmente la manera de trabajar y gestionar las organizaciones. En este contexto, la cultura organizacional se ha convertido en un factor clave para el éxito de las empresas. Es el conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos que definen un lugar de trabajo y guían las acciones de sus miembros.

Si quieres ser un profesional competitivo y preparado para el futuro, entender y saber gestionar la cultura organizacional es fundamental. Este curso te ayudará a:

- Descifrar el ADN de las empresas: comprenderás la esencia de la cultura organizacional, sus tipos y funciones, y cómo impacta en la estructura, el clima laboral y el desempeño.
- Desarrollar habilidades clave: aprenderás técnicas de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y gestión del cambio para influir positivamente en la cultura de tu entorno laboral.

- Construir una carrera exitosa: serás capaz de analizar la cultura organizacional de las empresas, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para promover un ambiente de trabajo motivador, productivo y colaborativo.

A lo largo de este viaje de aprendizaje:

- Combinarás teoría con práctica: casos de estudio, ejercicios, debates y proyectos grupales te brindarán herramientas para aplicar los conocimientos de manera real.
- Interactuarás con tus compañeros: compartirás ideas, intercambiarás experiencias y aprenderás de diferentes puntos de vista en foros y actividades colaborativas.
- Profundizarás por tu cuenta: tendrás acceso a materiales adicionales y recursos complementarios para seguir explorando los temas a tu ritmo.

¿Estás listo para convertirte en un agente de cambio y contribuir a construir culturas organizacionales sólidas y exitosas?

Información general

Metodología

Este certificado ha sido diseñado con la finalidad de ser impartido por un *docente líder con experiencia en el ámbito laboral*, quien compartirá su conocimiento y experiencia, así como las mejores prácticas que realiza en su labor profesional.

Semana	Módulo	Tema	Evaluables
Semana 1	Módulo 1	Tema 1	
Semana 1		Tema 2	
Semana 1		Tema 3	
Semana 1		Tema 4	Actividad 1
Semana 2		Tema 5	
Semana 2		Tema 6	
Semana 2		Tema 7	
Semana 2		Tema 8	Actividad 2
Semana 3	Módulo 2	Tema 9	
Semana 3		Tema 10	
Semana 3		Tema 11	
Semana 3		Tema 12	Actividad 3
Semana 4		Tema 13	

Semana 4		Tema 14	
Semana 4		Tema 15	Evidencia final

La experiencia de curso promueve la interacción entre aprendedores de la Universidad Tecmilenio como una forma de enriquecer tu formación, contrastando tu realidad con la de otros compañeros.

Por lo tanto, durante cada sesión el docente transmitirá su experiencia, actuando como un guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.

El curso es *semestral* y tiene una distribución *semanal*; en cada semana se lleva a cabo una *sesión sincrónica*. La asistencia a estas sesiones es muy importante para tu aprendizaje.

Este curso se conforma por 8 temas, y su estructura es la siguiente:

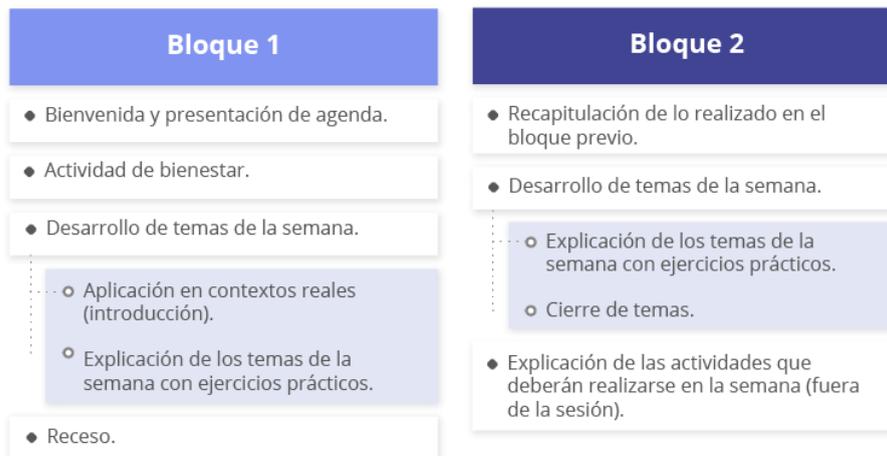
Evaluación

En este apartado se muestra a detalle la evaluación del certificado:

Evaluables	Ponderación
Actividad 1	20
Actividad 2	20
Actividad 3	20
Evidencia final	40
Total	100

Estructura de las sesiones

A continuación, se desglosa la estructura de las sesiones. Así mismo, se recomienda utilizar las siguientes actividades:



Actividades y evidencia final

Las actividades y evidencia han sido diseñados para realizarse de manera individual. Por ende, para promover el dinamismo y la interacción de los participantes en distintos formatos, el profesor alternará (durante las sesiones) intervenciones individuales y grupales que enriquezcan los puntos de vista del aprendedor.

Todas las actividades y la evidencia final deberán entregarse a través de la plataforma tecnológica para que el profesor pueda hacer su respectiva revisión y evaluación. Es muy importante que el aprendedor revise el esquema de evaluación y los criterios que se utilizarán, con el fin de que tenga claro el nivel de complejidad y esfuerzo que se requiere para realizar las entregas semanales, garantizando de esta manera el éxito dentro del curso.

En caso de que el aprendedor tenga dudas sobre alguna actividad o contenido del programa, podrá contactar al profesor a través de los medios indicados.

Tutoriales

Para asegurar que el aprendedor aproveche al máximo su experiencia educativa, se le recomienda que siga las indicaciones del docente, así como la revisión de los siguientes tutoriales:

- **¿Cómo entrar a Canvas?**
- **¿Cómo consulto mis calificaciones?**
- **¿Cómo entrego mis tareas?**
- **¿Cómo ingreso a la plataforma de multipresencia virtual?**
- **Tutoriales de Canvas para participantes.**
- **¿Cómo evalúo el desempeño de mi red?**

Calendario de entregas de los aprendedores

Semana	Módulo	Tema	Evaluables	Ponderación
Semana 1	Módulo 1	Tema 1		
Semana 1		Tema 2		
Semana 1		Tema 3		
Semana 1		Tema 4	Actividad 1	20
Semana 2		Tema 5		
Semana 2		Tema 6		
Semana 2		Tema 7		
Semana 2		Tema 8	Actividad 2	20
Semana 3	Módulo 2	Tema 9		
Semana 3		Tema 10		
Semana 3		Tema 11		
Semana 3		Tema 12	Actividad 3	20
Semana 4		Tema 13		
Semana 4		Tema 14		
Semana 4		Tema 15	Evidencia final	40

Temario del curso

Tema 1. Organización y su entorno

- 1.1 Organización
- 1.2 Relaciones de reciprocidad y el entorno de la empresa

Tema 2. Diseño organizacional

- 2.1 Importancia del diseño organizacional
- 2.2 Modelos de estructura organizacional

Tema 3. Cultura organizacional

- 3.1 Concepto de cultura organizacional
- 3.2 Tipos de cultura organizacional

Tema 4. Objetivo y funciones de la cultura organizacional

- 4.1 Misión, visión, valores y metas
- 4.2 Función social, psíquica y adaptativa

Tema 5. Los grupos y los equipos en las organizaciones

- 5.1 Trabajo en equipo
- 5.2 Formación de equipos de alto desempeño

Tema 6. Habilidades y competencias para gestionar la cultura organizacional

- 6.1 Liderazgo: concepto, tipos y enfoques
- 6.2 Desarrollo de competencias

Tema 7. Comunicación organizacional

- 7.1 Funciones de la comunicación
- 7.2 Proceso de comunicación y sus barreras

Tema 8. Motivación

- 8.1 Concepto de motivación
- 8.2 Teorías de la motivación

Tema 9. Formación de una cultura organizacional

- 9.1 Cómo se forma y mantiene la cultura en las organizaciones
- 9.2 Cultura ética y positiva

Tema 10. Modelos e instrumentos de la cultura organizacional

- 10.1 Modelos de cultura organizacional
- 10.2 Contexto cultural de la organización

Tema 11. Clima organizacional

- 11.1 Concepto de clima organizacional
- 11.2 Tipos de clima organizacional e impacto en la estrategia de negocio

Tema 12. Fundamentos de clima organizacional

- 12.1 La comunicación efectiva y el liderazgo
- 12.2 La participación, el reconocimiento y las recompensas
- 12.3 Esquemas de desarrollo profesional de la organización

Tema 13. Cultura y clima organizacional

- 13.1 Diferencias entre cultura y clima organizacional
- 13.2 Relación entre cultura y clima organizacional

Tema 14. Medición de la cultura y clima organizacional

- 14.1 Auditoría a la cultura organizacional
- 14.2 Instrumentos de medición del clima organizacional

Tema 15. Administración del cambio

- 15.1 Gestión del cambio
- 15.2 Creación de una cultura para el cambio

Preguntas más frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido?

Cualquier incidencia se puede reportar directamente haciendo clic en el botón “Mejora tu curso” que se encuentra en la parte superior derecha de la pantalla en la plataforma de Canvas.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los aprendedores estén informados de su avance y reciban retroalimentación de tu parte sobre todo lo que realizan en el certificado. El banner es el registro oficial de las calificaciones de los aprendedores.

Guía para las sesiones

Nota: Los enlaces que se compartan en las notas son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a ellos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Semana 1

Bloque 1

Actividad	Descripción
Bienvenida y presentación de agenda.	El profesor se presentará ante el grupo y dará una breve introducción al certificado.
Práctica de bienestar.	El profesor impartidor seleccionará una práctica de bienestar para aplicarla en la sesión. Se recomienda utilizar una diferente por sesión.
Desarrollo de los temas de la semana: <ul style="list-style-type: none">○ Aplicación en contextos reales (introducción).○ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos.	El profesor explicará los contenidos con ejercicios prácticos.
Receso.	Se brindará un espacio de receso para que el aprendedor lo utilice en su beneficio.

Bloque 2

Actividad	Descripción
Recapitulación del bloque previo.	De manera dinámica, el profesor recapitulará lo realizado en el bloque previo.
Desarrollo de los temas de la semana: <ul style="list-style-type: none">○ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos.○ Cierre de temas.	El profesor explicará los contenidos con ejercicios prácticos y realizará un cierre de los temas correspondientes.
Explicación sobre lo que deberá realizarse fuera de la sesión: <ul style="list-style-type: none">• Actividades, evidencias, exámenes, etc.	Se brindará una breve explicación de las tareas correspondientes a la semana, las cuales se deberán realizar de forma individual.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 1.

- Antes de exponer el tema, asegúrate de tener una comprensión clara de los modelos de cultura organizacional y cómo se aplican en diferentes contextos empresariales.
- Utiliza ejemplos concretos de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, como Vehiland, para ilustrar cómo estos modelos se traducen en prácticas y resultados.
- Utiliza gráficos y diagramas para ilustrar los diferentes modelos de cultura organizacional y cómo se relacionan entre sí.
- Deja espacio para la discusión y el debate, permitiendo que los aprendedores compartan sus propias experiencias y perspectivas sobre la cultura organizacional.

Mejores prácticas:

- Se recomienda comentar lo siguiente al aprendedor:
 - Asegúrate de definir claramente la cultura organizacional y cómo se refleja en la misión, visión y valores de la empresa.
 - Destaca la importancia del liderazgo en la creación y sostenimiento de la cultura organizacional.
 - Comunica claramente la cultura organizacional a todos los miembros del equipo, asegurándote de que todos estén alineados con los valores y principios de la empresa.

- Asegúrate de que la cultura organizacional sea flexible y adaptable a los cambios en el entorno empresarial.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuál es el modelo de cultura organizacional más adecuado para una empresa en particular?
- ¿Cómo se puede medir el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de una empresa?
- ¿Qué papel juega el liderazgo en la creación y sostenimiento de la cultura organizacional?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 2.

- Explica los diferentes tipos de financiamiento disponibles para las pymes del sector de servicios profesionales, como préstamos bancarios, capital de riesgo, *crowdfunding*, etcétera.
- Menciona los requisitos y procesos típicos para calificar a cada tipo de financiamiento.
- Resalta las ventajas y desventajas de cada opción de financiamiento.
- Proporciona ejemplos reales de pymes del sector que hayan obtenido financiamiento exitosamente.

Mejores prácticas:

- Recomienda preparar un sólido plan de negocios y proyecciones financieras para respaldar su solicitud de financiamiento.
- Sugiere buscar asesoría profesional para evaluar las mejores opciones según las necesidades específicas de la empresa.
- Enfatiza la importancia de mantener un buen historial crediticio y finanzas sanas.
- Aconseja diversificar las fuentes de financiamiento para reducir riesgos.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las pymes del sector para acceder a financiamiento?
- ¿Cómo pueden las pymes determinar la mejor opción de financiamiento según su etapa de crecimiento y necesidades?
- ¿Qué estrategias pueden implementar las pymes para mejorar su perfil crediticio y aumentar sus probabilidades de obtener financiamiento?
- ¿Cómo pueden las pymes aprovechar las nuevas tendencias de financiamiento alternativo, como el crowdfunding o el capital de riesgo?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 3.

- Resalta la influencia de la cultura organizacional en el desempeño individual y organizacional.
- Explica cómo una cultura organizacional positiva puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados.
- Menciona que una cultura organizacional negativa puede generar conflictos, rotación de personal y un bajo rendimiento.

Mejores prácticas:

- Usa un lenguaje claro y conciso.
- Apoya tu presentación con ejemplos y casos reales.
- Interactúa con los aprendedores haciendo preguntas y respondiendo las suyas.
- Usa recursos visuales como diapositivas, imágenes o videos.
- Practica tu presentación con anticipación para sentirte seguro y confiado.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuál es la cultura organizacional de tu empresa?
- ¿Cómo se refleja la cultura organizacional de tu empresa en las normas, comportamientos y decisiones que se toman?
- ¿Qué aspectos de la cultura organizacional de tu empresa consideras positivos?
- ¿Qué aspectos de la cultura organizacional de tu empresa consideras negativos?
- ¿Qué se podría hacer para mejorar la cultura organizacional de tu empresa?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 4.

- Explica los conceptos de misión, visión, valores y metas, utilizando ejemplos claros y relevantes para los aprendedores.
- Describe cómo Delicias del Mar ha definido su misión, visión, valores y metas, y cómo estos elementos se encuentran interconectados.
- Analiza la función social, psíquica y adaptativa de la cultura organizacional de Delicias del Mar, utilizando ejemplos concretos de cómo se manifiesta cada una de estas funciones en la empresa.
- Enfatiza la importancia de la cultura organizacional para la cohesión interna, la motivación de los empleados, la adaptación al cambio y el éxito a largo plazo de la empresa.

Mejores prácticas:

- Establece un plan de comunicación claro y definido para cada proyecto o iniciativa.
- Utiliza canales de comunicación variados, como correos electrónicos, reuniones y redes sociales, para llegar a diferentes audiencias.
- Fomenta la retroalimentación constante y abierta para mejorar la comunicación y la colaboración.
- Capacita a los aprendedores en habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa y la claridad en la expresión.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo se define la cultura organizacional de tu empresa o entorno laboral?
- ¿Qué elementos de la cultura organizacional de Delicias del Mar consideras más relevantes para tu propio contexto?
- ¿De qué manera podrías fortalecer la cultura organizacional de tu empresa para mejorar su desempeño?
- ¿Crees que la cultura organizacional puede ser una ventaja competitiva para las empresas? ¿Por qué o por qué no?

Notas para el profesor impartidor correspondiente a la Actividad 1.

- Esta es una actividad con uso de IA, que busca recopilar los temas 1 al 4. Si bien se utiliza IA, es necesario que los alumnos tengan la capacidad de definir si la respuesta es correcta, y demostrar el conocimiento aprendido.

- La redacción de las inteligencias, tiende a repetir patrones y, muchas veces, genera un párrafo de conclusiones de manera automática, ese es uno de los puntos donde se verifica si el aprendedor revisa y sintetiza las respuestas.

Mejores prácticas:

- Revisión de checklist incluido en la actividad.
- Asegúrate de que las respuestas son del aprendedor, tanto en la lectura del documento como preguntando en clase.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores comparar sus respuestas y expresar inquietudes.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuándo es ético y cuando no lo es el uso de IA?
- ¿Cuáles es tu IA favorita y por qué?
- ¿Cuál es la importancia de contar con misión, visión y valores alineados con la empresa?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 5.

- Explica los conceptos de trabajo en equipo, así como sus beneficios, desafíos y estrategias, utilizando ejemplos claros y relevantes para los aprendedores.
- Describe cómo Innovación Digital formó equipos de alto desempeño, así como las características clave que los llevaron a este nivel.
- Analiza la importancia del liderazgo en la formación de equipos de Innovación Digital, utilizando ejemplos concretos de cómo se manifiesta cada una de estas funciones en la empresa, así como las estrategias recomendadas para la formación de estos equipos.

Mejores prácticas:

- Establece un plan de comunicación claro y definido para cada proyecto o iniciativa.
- Utiliza canales de comunicación variados, como correos electrónicos, reuniones y redes sociales, para llegar a diferentes audiencias.
- Fomenta la retroalimentación constante y abierta para mejorar la comunicación y la colaboración.
- Capacita a los aprendedores en habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa y la claridad en la expresión.

Recursos adicionales:

- Banco Santander. (2022). *Misión, visión y valores de una empresa: qué son y cómo definirlos*. Recuperado de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/mision-vision-y-valores.html>
- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué característica es la más importante para lograr la formación de equipos de alto rendimiento?
- ¿Cómo puedes aplicar los conceptos de trabajo en equipo en tu propio entorno laboral o académico?
- ¿Cómo puedes abordar conflictos y desafíos en un equipo de trabajo?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 6.

- Fomenta la participación de los aprendedores durante la exposición, realizando preguntas, promoviendo el debate y alentando la reflexión sobre la importancia de las funciones de la comunicación en la cultura organizacional.
- Utiliza ejemplos concretos de Harmony Foods para ilustrar cómo la comunicación efectiva ha impactado en la construcción de su cultura organizacional, haciendo la presentación más dinámica y relevante.
- Destaca la relevancia de las funciones de la comunicación en situaciones reales de liderazgo y desarrollo de competencias en empresas, mostrando cómo pueden ser implementadas en diversos contextos laborales.

Mejores prácticas:

- Organiza la exposición de manera clara y estructurada, dividiendo el contenido en secciones coherentes que faciliten la comprensión y el seguimiento por parte de los aprendedores.
- Apoya tu exposición con recursos visuales como gráficos, imágenes o videos que refuercen los conceptos presentados y mantengan el interés de los aprendedores.
- Adapta tu discurso al nivel de conocimiento y experiencia de los aprendedores, asegurándote de conectar con ellos y de transmitir la importancia y relevancia del tema de manera accesible.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.

- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo crees que la comunicación puede influir en la percepción de los valores de un líder en una organización?
- ¿Qué estrategias de comunicación consideras más efectivas para fomentar la colaboración y la cohesión en equipos de trabajo?
- ¿Qué papel juega la comunicación en el desarrollo de competencias de los empleados y en la construcción de una cultura organizacional sólida y positiva?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 7.

- Utiliza ejemplos concretos y casos de estudio para ilustrar los conceptos clave de la comunicación organizacional.
- Incluye gráficos, diagramas y otros recursos visuales para facilitar la comprensión de los procesos de comunicación.
- Fomenta la participación de los aprendedores mediante discusiones en grupo y actividades prácticas.
- Utiliza recursos multimedia, como videos y podcasts, para presentar diferentes perspectivas y enfoques sobre la comunicación organizacional.

Mejores prácticas:

- Establece un plan de comunicación claro y definido para cada proyecto o iniciativa.
- Utiliza canales de comunicación variados, como correos electrónicos, reuniones y redes sociales, para llegar a diferentes audiencias.
- Fomenta la retroalimentación constante y abierta para mejorar la comunicación y la colaboración.
- Capacita a los aprendedores en habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa y la claridad en la expresión.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son las barreras más comunes en la comunicación organizacional y cómo se pueden superar?

- ¿Cómo se puede fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente en una organización?
- ¿Qué estrategias de comunicación son más efectivas para motivar y comprometer a los empleados?
- ¿Cómo se puede medir y evaluar la efectividad de la comunicación organizacional?
- ¿Qué papel juega la tecnología en la comunicación organizacional y cómo se puede utilizar de manera efectiva?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 8.

- Fomenta la participación de los aprendedores durante la exposición. Puedes plantear preguntas abiertas para promover la reflexión y el debate sobre la motivación en el ámbito laboral.
- Utiliza ejemplos concretos y casos reales para ilustrar los conceptos teóricos. Relatos como el de la empresa de tecnología en crecimiento pueden ayudar a contextualizar la importancia de la motivación en el día a día de una organización.
- Apóyate en gráficos, esquemas o videos que refuercen los puntos clave de la exposición. Por ejemplo, puedes mostrar un diagrama de la pirámide de Maslow para visualizar las necesidades básicas que influyen en la motivación.

Mejores prácticas:

- Después de presentar las teorías de la motivación, propón ejercicios o estudios de caso que permitan a los aprendedores aplicar estos conceptos a situaciones reales. Esto les ayudará a comprender mejor cómo la motivación influye en el desempeño laboral.
- Al final de la exposición, brinda la oportunidad para que los aprendedores compartan sus opiniones y experiencias relacionadas con la motivación en el trabajo. Escuchar sus puntos de vista puede enriquecer la discusión y promover un aprendizaje colaborativo.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo influyen las diferentes teorías de la motivación en la gestión de equipos en una empresa?
- ¿Qué estrategias específicas puedes implementar para motivar a un equipo que enfrenta desafíos y presiones en el trabajo?
- ¿Cómo crees que la cultura organizacional de una empresa puede impactar en la motivación de sus empleados?

Notas para el profesor impartidor correspondiente a la Actividad 2.

- Esta es una actividad con uso de IA, que busca recopilar los temas 5 al 8. Si bien se utiliza IA, es necesario que los alumnos tengan la capacidad de definir si la respuesta es correcta, y demostrar el conocimiento aprendido.
- La redacción de las inteligencias, tiende a repetir patrones y, muchas veces, genera un párrafo de conclusiones de manera automática, ese es uno de los puntos donde se verifica si el aprendedor revisa y sintetiza las respuestas o sólo replica la información.

Mejores prácticas:

- Revisión de checklist incluido en la actividad.
- Asegúrate de que las respuestas son del aprendedor, tanto en la lectura del documento como preguntando en clase.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores comparar sus respuestas y expresar inquietudes.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué patrón encontraste dentro de la formación de equipos y estilos de liderazgo?
- ¿Cuáles áreas de mejora consideras más relevantes dentro de la comunicación externa e interna?
- ¿Cómo pueden las empresas sortear las barreras que impiden la comunicación?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 9.

- Fomenta la participación de los aprendedores durante la exposición. Puedes plantear preguntas abiertas para promover la reflexión y el debate sobre la motivación en el ámbito laboral.
- Utiliza ejemplos concretos y casos reales para ilustrar los conceptos teóricos.
- Utiliza ejemplos concretos de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional.
- Destaca la importancia de la comunicación interna efectiva y la participación del personal en la toma de decisiones.

Mejores prácticas:

- Después de presentar las características que hacen que se cree y sostenga la cultura organizacional, propón ejercicios o estudios de caso que permitan a los aprendedores aplicar estos conceptos a situaciones reales. Esto les ayudará a comprender mejor los factores que mantienen a las empresas funcionando de manera unida.
- Al final de la exposición, brinda la oportunidad para que los aprendedores compartan sus opiniones y experiencias relacionadas con la positividad y la ética en el trabajo. Escuchar

sus puntos de vista puede enriquecer la discusión y promover un aprendizaje colaborativo.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales, particularmente sobre la evaluación y medición de la cultura organizacional.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué valores y creencias fundamentales guían nuestra organización?
- ¿Los líderes de tu organización están alineados con la promesa de marca o propuesta de valor?
- ¿Cómo se reconoce y se celebra el éxito individual y colectivo dentro de la empresa?
- ¿Qué programas o iniciativas existen para apoyar el bienestar y la salud mental de los empleados?
- ¿Cómo se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la empresa?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 10.

- Enfatiza la importancia de comprender la cultura organizacional como un factor clave para el éxito y desempeño de una empresa.
- Destaca que la cultura organizacional se manifiesta en los valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de la organización.
- Menciona que existen diversos modelos de cultura organizacional, como el de Cameron y Quinn, Denison, Schein, entre otros.
- Explica que estos modelos ofrecen herramientas para evaluar y gestionar la cultura organizacional de manera efectiva.
- Resalta la importancia de alinear la cultura organizacional con la estrategia y objetivos de la empresa.

Mejores prácticas:

- Se recomienda comentar lo siguiente al aprendedor:
 - Realiza un diagnóstico de la cultura organizacional actual utilizando alguno de los modelos presentados.
 - Involucra a los líderes y empleados en el proceso de cambio cultural para asegurar su compromiso y participación.
 - Comunica de manera clara y transparente los objetivos y beneficios del cambio cultural a toda la organización.
 - Implementa de manera gradual y constante las estrategias de cambio cultural para lograr resultados sostenibles.
 - Monitorea y evalúa regularmente el progreso del cambio cultural para hacer ajustes según sea necesario.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuál es la cultura organizacional actual de tu empresa y cómo impacta en su desempeño?
- ¿Qué modelo de cultura organizacional consideras más adecuado para tu empresa y por qué?
- ¿Qué estrategias implementarías para promover un cambio cultural positivo en tu organización?
- ¿Cómo puedes involucrar a los líderes y empleados en el proceso de cambio cultural?
- ¿Qué indicadores utilizarías para medir el éxito del cambio cultural en tu empresa?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 11.

- Fomenta la participación de los aprendedores haciendo preguntas, promoviendo la reflexión y el debate sobre la importancia del clima organizacional en el entorno laboral.
- Refuerza la explicación teórica con ejemplos concretos y situaciones prácticas, como la historia de Industria Brillante, para hacer más cercano y comprensible el concepto de clima organizacional.
- Subraya la importancia de mantener un clima organizacional positivo para el éxito de la empresa, el compromiso de los empleados y la productividad en el trabajo.

Mejores prácticas:

- Apoya tu exposición con gráficos, esquemas o infografías que ayuden a visualizar conceptos clave y a mantener el interés de los aprendedores.
- Evita tecnicismos innecesarios y asegúrate de que tu discurso sea comprensible para todo tipo de público.
- Fomenta la participación de los aprendedores mediante preguntas abiertas, dinámicas grupales o ejercicios prácticos que refuercen el aprendizaje.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.

- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación y el compromiso de los empleados?
- ¿Qué estrategias considerarías implementar para mejorar el clima organizacional en una empresa?
- ¿Qué papel juega el liderazgo en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo?
- ¿Cómo medirías el impacto del clima organizacional en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados?
- ¿Qué beneficios puede aportar un clima organizacional saludable a la empresa en términos de competitividad y productividad?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 12.

- Utiliza ejemplos concretos y relevantes para ilustrar los conceptos clave del clima organizacional. Puedes hacer referencia a la historia de Couture Creation o a otros ejemplos de la vida real.
- Enfatiza la importancia de la comunicación efectiva y el liderazgo en el clima organizacional. Destaca cómo estos factores pueden influir en la motivación, la colaboración y la innovación de los empleados.
- Explica la importancia de la participación, el reconocimiento y las recompensas en el clima organizacional. Muestra cómo estas prácticas pueden impactar en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados.
- Describe los diferentes tipos de esquemas de desarrollo profesional que pueden implementarse en una organización, como planes de carrera, programas de formación y capacitación, y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.
- Destaca la importancia de una estructura organizativa clara y transparente en el desarrollo profesional. Explica cómo una estructura organizativa flexible y descentralizada puede fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y participativo.

Mejores prácticas:

- Se recomienda comentar lo siguiente al aprendedor:
 - Involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones y en la planificación estratégica de la empresa.
 - Implementa un programa efectivo de reconocimiento y recompensas basado en metas individuales y colectivas.
 - Ofrece oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos de capacitación y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.
 - Fomenta una cultura de comunicación abierta y honesta a través de sesiones de retroalimentación regular.
 - Demuestra el compromiso de la alta dirección con el desarrollo de su equipo a través de programas de mentoría y apoyo.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.
- Deloitte. (s.f.). *The 2021 Global Human Capital Trends*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/xs/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/human-capital-trends.html>
- SHRM 24. (2024). *2023 program overview*. Recuperado de <https://annual.shrm.org/2023-program-overview/#:~:text=From%20the%20basics%20every%20HR%20professional%20needs,where%20you%20are%20in%20your%20HR%20career.>

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo puede la comunicación efectiva y el liderazgo influir en el clima organizacional de tu empresa?
- ¿Qué estrategias de participación, reconocimiento y recompensas podrías implementar en tu empresa para mejorar el clima organizacional?
- ¿Cómo podrías diseñar esquemas de desarrollo profesional efectivos para tu empresa?
- ¿Qué tipo de estructura organizativa crees que sería más efectiva para fomentar un clima organizacional positivo en tu empresa?
- ¿Qué pasos podrías tomar para mejorar el clima organizacional en tu empresa?

Notas para el profesor impartidor correspondiente a la Actividad 3.

- Esta es una actividad con uso de IA, que busca recopilar los temas 9 al 12. Si bien se utiliza IA, es necesario que los alumnos tengan la capacidad de definir si la respuesta es correcta, y demostrar el conocimiento aprendido.
- La redacción de las inteligencias, tiende a repetir patrones y, muchas veces, genera un párrafo de conclusiones de manera automática, ese es uno de los puntos donde se verifica si el aprendedor revisa y sintetiza las respuestas o sólo replica información.

Mejores prácticas:

- Revisión de checklist incluido en la actividad.
- Asegúrate de que las respuestas son del aprendedor, tanto en la lectura del documento, como preguntando en clase.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.

- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores comparar sus respuestas y expresar inquietudes.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Fue fácil diseñar y recopilar encuestas?
- ¿Qué factor(es) dificulta la recolección de información para la evaluación del clima organizacional?
- ¿Las estrategias desarrolladas por la IA son afines a las ideas que hubieras implementado?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del Tema 13.

- Utiliza ejemplos concretos y relevantes para ilustrar las diferencias y la relación entre cultura y clima organizacional, como el caso de la Fábrica de Chocolates Artesanales Dulce Tentación. Esto ayudará a los aprendedores a comprender mejor los conceptos.
- Enfatiza la importancia de mantener un equilibrio entre cultura y clima organizacional para lograr un ambiente de trabajo positivo y productivo. Destaca que, aunque son conceptos distintos, están íntimamente relacionados.
- Utiliza recursos visuales, como gráficos o infografías, para explicar las diferencias clave entre cultura y clima organizacional. Esto puede ayudar a los aprendedores a retener la información de manera más efectiva.
- Invita a los aprendedores a reflexionar sobre sus propias experiencias en el trabajo y cómo la cultura y el clima organizacional han influido en su desempeño y satisfacción laboral.

Mejores prácticas:

- Fomenta la participación de los aprendedores durante la exposición, haciendo preguntas y alentándolos a compartir sus ideas y experiencias.
- Utiliza un lenguaje claro y sencillo, evitando jerga técnica innecesaria. Esto ayudará a los aprendedores a comprender mejor los conceptos.
- Proporciona ejemplos adicionales de empresas que han logrado alinear su cultura y clima organizacional de manera efectiva.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo puede un líder organizacional evaluar y mejorar el clima laboral de su empresa?
- ¿Qué estrategias pueden utilizar las organizaciones para alinear su cultura y clima organizacional?

- ¿Cómo pueden las diferencias culturales entre países o regiones afectar el clima organizacional de una empresa multinacional?
- ¿Qué papel desempeña la comunicación en el mantenimiento de un clima organizacional saludable?
- ¿Cómo pueden las organizaciones fomentar una cultura de innovación y creatividad mientras mantienen un clima laboral positivo?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 14.

- Utiliza el storytelling de Industria Textil Aurora como hilo conductor para conectar los conceptos teóricos con ejemplos prácticos y contextualizados.
- Fomenta la participación de los aprendedores a través de preguntas reflexivas que inviten a la reflexión sobre la importancia de la cultura y clima organizacional en el éxito de una empresa.
- Destaca la importancia de la acción: Resalta la necesidad de no solo medir la cultura y clima organizacional, sino también de actuar en base a los resultados obtenidos para mejorar la experiencia de los empleados y fortalecer la cultura de la empresa.

Mejores prácticas:

- Además del caso de Industria Textil Aurora, considera ejemplos de otras empresas que hayan destacado por su gestión de la cultura y clima organizacional para enriquecer la exposición.
- Apoya tu exposición con gráficos, infografías o esquemas que faciliten la comprensión de los conceptos y datos presentados.
- Realiza dinámicas o debates cortos que permitan a los aprendedores reflexionar y compartir sus puntos de vista sobre la importancia de la cultura y clima organizacional.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: Proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo influye la cultura organizacional en la motivación y compromiso de los empleados en una empresa?
- ¿Qué acciones concretas se pueden tomar a partir de los resultados de una auditoría cultural para fortalecer la cultura organizacional de una empresa?
- ¿Cuál es el papel del liderazgo en la creación y mantenimiento de una cultura organizacional sólida y positiva?
- ¿Cómo se puede medir de manera efectiva el clima organizacional y qué indicadores son clave para evaluar la satisfacción y bienestar de los empleados?

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación el Tema 15.

- Fomenta la participación de los aprendedores haciendo preguntas, promoviendo el diálogo y compartiendo ejemplos relevantes que ilustren los conceptos presentados.
- Apoya tu exposición con gráficos, diagramas o videos que refuercen los puntos clave y faciliten la comprensión de los temas abordados.
- Utiliza storytelling para conectar emocionalmente con los aprendedores y ejemplificar de manera vívida la importancia de la gestión del cambio y la creación de una cultura para el cambio.
- Plantea preguntas abiertas que inviten a la reflexión y al análisis crítico sobre cómo los conceptos presentados pueden aplicarse en diferentes contextos organizacionales.

Mejores prácticas:

- Varía tu tono de voz, tu velocidad al hablar y tus gestos para mantener la atención de los aprendedores a lo largo de la exposición.
- Identifica los conceptos más relevantes y enfatízalos para que queden grabados en la memoria de los aprendedores.
- Proporciona momentos para preguntas y respuestas, así como para discusiones grupales que enriquezcan el aprendizaje de todos los participantes.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación: proporciona artículos de investigación recientes sobre cultura organizacional para que los aprendedores puedan profundizar en el tema.
- Casos de estudio: proporciona casos de estudio de empresas que han implementado diferentes modelos de cultura organizacional, permitiendo que los aprendedores analicen y discutan los resultados.
- Actividades grupales: diseña actividades grupales que permitan a los aprendedores aplicar los conceptos de cultura organizacional en escenarios empresariales ficticios o reales.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo puede el liderazgo influir en la gestión del cambio y en la creación de una cultura organizacional para el cambio?
- ¿Qué estrategias de comunicación interna consideras más efectivas para involucrar a los empleados en procesos de transformación?
- ¿Cuál crees que es el papel de la resistencia al cambio en el proceso de transformación organizacional y cómo puede abordarse constructivamente?

Notas para el profesor impartidor correspondiente a la Evidencia final.

- Esta es una actividad con uso de IA, que busca recopilar todos los temas. Si bien se utiliza IA, es necesario que los alumnos tengan la capacidad de definir si la respuesta es correcta, y demostrar el conocimiento aprendido.
- La redacción de las inteligencias, tiende a repetir patrones y, muchas veces, genera un párrafo de conclusiones de manera automática, ese es uno de los puntos donde se verifica si el aprendedor revisa y sintetiza las respuestas o sólo replica de información.
-

Mejores Prácticas:

- Revisión de checklist incluido en la actividad.
- Asegúrate de que las respuestas son del aprendedor, tanto en la lectura del documento como preguntando en clase.

Recursos adicionales:

- Artículos de investigación sobre la implementación de cambios culturales.
- Casos de estudio de empresas que han implementado con éxito mejoras en la cultura y clima organizacional.
- Herramientas y plantillas para la recopilación y análisis de datos.
- Bibliografía recomendada sobre gestión del cambio y comunicación organizacional.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cómo seleccionarías el grupo focal para la implementación de las propuestas de mejora?
- ¿Qué estrategias utilizarías para mantener a los empleados informados y comprometidos durante el proceso de cambio?
- ¿Qué indicadores utilizarías para medir el impacto de las acciones implementadas?
- ¿Cómo asegurarías que las lecciones aprendidas se apliquen en futuras iniciativas de cambio organizacional?

Objetivo: Analizar y mejorar la cultura y el clima organizacional de una empresa mediante la integración de resultados de actividades previas y la implementación de estrategias de gestión del cambio.

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Análisis integral	20% - 17%	16% - 14%	13% - 0%	
	Análisis exhaustivo e integrado de resultados, con coherencia y profundidad en la evaluación de la cultura y clima organizacional.	Análisis adecuado, pero con algunas inconsistencias menores en la integración de resultados y evaluación de la cultura y clima organizacional.	Análisis superficial, con falta de coherencia y profundidad en la integración de resultados y evaluación de la cultura y clima organizacional.	20
2. Plan de implementación	15% - 13%	12% - 10%	9% - 0%	
	Plan detallado y realista con estrategias efectivas y bien fundamentadas para gestionar el cambio organizacional.	Plan adecuado, pero con estrategias menos detalladas o fundamentadas, aunque aún viables.	Plan poco detallado y con estrategias mal fundamentadas o inviables.	15
3. Identificación y manejo de resistencias al cambio	15% - 13%	12% - 10%	9% - 0%	
	Identificación clara y soluciones efectivas para las resistencias al cambio, con un enfoque preventivo y correctivo bien fundamentado.	Identificación adecuada, pero con soluciones menos detalladas o con enfoque preventivo y correctivo limitado.	Identificación superficial de resistencias y soluciones ineficaces o mal fundamentadas.	15
4. Involucración y comunicación con los empleados	15% - 13%	12% - 10%	9% - 0%	
	Estrategias claras y efectivas para involucrar a los empleados y mantener una comunicación bidireccional	Estrategias adecuadas, pero con menor efectividad o claridad en la involucración y comunicación con los empleados.	Estrategias poco claras e ineficaces para la involucración y comunicación con los empleados.	15

	constante y constructiva.			
5. Implementación de propuestas de mejora	15% - 13%	12% - 10%	9% - 0%	
	Implementación efectiva de las propuestas con el grupo focal seleccionado, con reuniones regulares y sesiones de retroalimentación bien documentadas.	Implementación adecuada, pero con menor efectividad o menos reuniones y retroalimentación documentada.	Implementación ineficaz de las propuestas, con pocas reuniones o retroalimentación documentada.	15
6. Análisis de datos y evaluación del impacto	10% - 9%	8% - 7%	6% - 0%	
	Análisis detallado y preciso de los datos recopilados, con una evaluación clara del impacto de las acciones implementadas	Análisis adecuado, pero con menor detalle o precisión en la evaluación del impacto.	Análisis superficial y evaluación confusa o incompleta del impacto.	10
7. Informe final y uso de IA	10% - 9%	8% - 7%	6% - 0%	
	Informe bien estructurado y detallado con conclusiones claras y reflexiones sobre el uso ético y efectivo de herramientas de IA.	Informe adecuado, pero con menos detalle o claridad en las conclusiones y reflexiones sobre el uso de IA.	Informe mal estructurado y detallado, con conclusiones confusas y reflexiones insuficientes sobre el uso de IA.	10
Total				100

Banco de prácticas de bienestar

Práctica 1

Nombre de la práctica	Un momento para respirar
Descripción de la práctica	Aprender a respirar por nariz y a tranquilizar tu mente.
Palabras clave	Fortalezas de carácter, y autorregulación.
Instrucciones para el aprendizador	<p>La autorregulación, también percibida como control, es una fortaleza de carácter muy importante dentro de la Psicología Positiva. Este concepto implica regular lo que uno siente y hace, ser disciplinado, así como mantener un control sobre los apetitos y, especialmente, sobre las emociones.</p> <p>En la actualidad vivimos situaciones muy estresantes que provocan que nuestra reacción instintiva y natural ante ellas sea estallar en ira. Pero, las consecuencias de este comportamiento no sólo se quedan en nosotros, sino que también pueden llegar a afectar a terceros.</p> <p>A continuación, se presenta un ejercicio que te ayudará a cultivar la fortaleza de autorregulación:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Toma 2 minutos de tu tiempo, siéntate en un lugar cómodo, donde no haya mucho ruido que te pueda distraer.2. Escucha música de relajación (crea tu propio ambiente de meditación).3. Comienza a respirar y exhalar por nariz. Trata de que tu respiración y exhalación dure el mismo tiempo.4. Fija tu mente en tu respiración, en cómo entra y sale el aire de tu cuerpo. Así durante dos minutos. <p>Te recomendamos que si durante este periodo algún pensamiento (olvide algo en la oficina, más tarde tengo que hacer tal actividad, etc.) llega a tu mente, solo déjalo pasar y regresa a la concentración en tu respiración.</p> <p>Al finalizar los dos minutos sentirás paz en tu ser, comienza a hacer este ejercicio de respiración y meditación todos los días, y poco a poco vas aumentando los minutos de este.</p>
Fuente	Conferencia Rosalinda Ballesteros.

Práctica 2

Nombre de la práctica	Fomentando la atención plena
Descripción de la práctica	Llevarás a cabo breves ejercicios de meditación para fomentar la atención plena en tus actividades diarias.
Palabras clave	Atención plena, fortalezas de carácter, autorregulación.
Instrucciones para el aprendiz	<p>La meditación es una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño de cualquier persona, ya que fomenta el desarrollo de la atención plena en una sola actividad. Para fomentar la atención plena y lograr cada vez más estar en una zona de concentración mientras realizas tus actividades cotidianas, puedes llevar a cabo los siguientes ejercicios de meditación:</p> <p>Encuentra en algún momento del día cinco minutos para ti, siéntate en un lugar cómodo, donde no tengas distracciones.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Haz tres respiraciones profundas por nariz y exhala por nariz.2. Comienza a hacer un repaso de tu día, de lo que más te acuerdes, por ejemplo, te levantaste, ¿qué hiciste?, ¿desayunaste?, ¿te bañaste?, ¿diste los buenos días?, etcétera. Si desayunaste, ¿qué fue lo que desayunaste, ¿te gustó?, ¿tomaste tu alimento despacio o apurado? Si estabas apurado, ¿qué era lo que te tenía en esa situación?3. Sigue meditando en lo que te acuerdes: ¿te molestase con alguien?, ¿por qué?, ¿qué fue lo que pasó?, ¿crees que era posible haber reaccionado de alguna manera más pacífica? <p>Con este ejercicio te darás cuenta de que reaccionamos o hacemos cosas de manera automática, algunas veces si estamos más conscientes y presentes, podemos tener otra actitud sin que alguna situación nos afecte demasiado.</p>
Fuente	Eby, D. (s.f.). <i>Creativity and Flow Psychology</i> . Recuperado de http://talentdevelop.com/articles/Page8.html

Práctica 3

Nombre de la práctica	Experiencias difíciles
Descripción de la práctica	En esta práctica podrás analizar las estrategias que seguiste para afrontar problemáticas y cómo aprendiste de tales sucesos.
Palabras clave	Resiliencia.
Instrucciones para el aprendiz	<p>Todos hemos pasado por situaciones complejas, no sólo en lo laboral, sino también en el ámbito familiar y personal. La manera en que enfrentamos dichos obstáculos es muy diferente, algunas personas continúan con su vida sin problema alguno, a otras tantas se les complica esa transición, también hay quienes no pueden sobreponerse a las experiencias difíciles.</p> <p>La resiliencia:</p> <p>Es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crea una tabla con tres columnas y cinco filas.2. En la primera columna escribe un evento difícil o desagradable al que te hayas enfrentado en tu vida.3. En la segunda columna menciona cuáles son tus creencias sobre esa adversidad.4. En la tercera columna describe las consecuencias que tiene esa creencia.5. Cuando termines, lee toda la tabla y reflexiona sobre cómo te ha cambiado cada evento, y cómo lo enfrentaste.6. Escribe al final, ¿cómo enfrentarías cada evento hoy en día?
Fuente	<ul style="list-style-type: none">• Metodología ABC.• Fundamentos de psicología positiva.

Práctica 4

Nombre de la práctica	Concentrarse en lo positivo
Descripción de la práctica	Analizarás sucesos que te hayan ocurrido recientemente, buscando orientar el análisis hacia las consecuencias positivas.
Palabras clave	Resiliencia y esperanza.
Instrucciones para el aprendedor	<p>¿Qué es lo primero que piensas cuando recibes una noticia inesperada?, o bien, ¿qué te imaginas cuando un acontecimiento complejo se presenta ante ti?</p> <p>La mayoría de las personas automáticamente se concentra en el peor de los escenarios independientemente del tipo de noticia que reciban. Martin Seligman sugiere hacer un breve ejercicio para fomentar la resiliencia y la esperanza con base en la premisa antes señalada:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Piensa en una noticia reciente que hayas recibido y que creas es negativa para ti.2. Luego de analizarla, haz una tabla con tres columnas. En la primera señala cuál sería el peor de los escenarios posibles que pudieran resultar de esa noticia, en la segunda columna señala cuál sería el mejor de los escenarios posibles, y en la última cuál es el escenario que realmente tiene mayor probabilidad de ocurrir.3. Reflexiona sobre los tres escenarios, ¿cómo enfrentarías a cada uno de ellos? <p>Procura repetir este ejercicio cada vez que sientas que te enfrentas a una situación complicada. Hacerlo te dará perspectiva y te ayudará a cultivar tu resiliencia.</p>
Fuente	Seligman, M. (2011). <i>Building Resilience</i> . Recuperado de https://hbr.org/2011/04/building-resilience

Práctica 5

Nombre de la práctica	Crecimiento postraumático
Descripción de la práctica	En esta práctica harás un recuento de las situaciones difíciles a las que te has enfrentado y reflexionarás sobre lo positivo que surgió de ellas.
Palabras clave	Resiliencia.
Instrucciones para el aprendedor	<p>La resiliencia:</p> <p>Es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Escribe acerca de un momento en el que enfrentaste una adversidad significativa o pérdida.2. Primero escribe acerca de las puertas que se te cerraron debido a esa adversidad o pérdida, ¿qué perdiste?3. Después escribe acerca de las puertas que se abrieron al término o como secuela de esa adversidad o pérdida.4. ¿Hay nuevas maneras de actuar, pensar, o relacionarse que son más probables de suceder ahora?
Fuente	<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.

Práctica 6

Nombre de la práctica	La mejor versión de ti mismo
Descripción de la práctica	Escribe durante por lo menos 20 minutos acerca de la mejor versión posible de ti mismo.
Palabras clave	Emociones positivas, fortalezas de carácter, autorregulación y esperanza.
Instrucciones para el aprendedor	<p>Imagina que dentro de 20 años has crecido en todas las áreas o maneras que te gustaría crecer y las cosas te han salido tan bien como te las imaginaste.</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo es esa mejor versión de ti mismo?• ¿Qué hace él o ella cotidianamente?• ¿Qué dicen los demás acerca de él o ella? <p>No es necesario que compartas este escrito, ya que el objetivo de esta reflexión es enfocarse en la experiencia que viviste mientras reflexionabas en esa mejor versión posible de ti mismo.</p>
Fuente	<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.

Práctica 7

Nombre de la práctica	Obtener lo que quieres
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre alguna meta que desees alcanzar y propondrás una forma de conseguirla.
Palabras clave	Logro, involucramiento, fortalezas de carácter, esperanza, autorregulación, metas y objetivos a largo plazo.
Instrucciones para el aprendizador	<p>Tener una idea clara de lo que desees lograr a corto, mediano y largo plazo es de suma importancia, pues te ayuda a seguir un camino trazado previamente. Para que puedas generar esta guía, responde las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué quieres lograr? (al trazar tu meta, procura que esta sea específica, medible, alineada, realista, retadora y con una piensa en algo y utiliza el SMART* para definirlo).2. ¿Qué te impide que lo tengas en este momento?3. ¿Qué sufrimiento estás experimentando en tu vida por no tenerlo en este momento?4. ¿Qué placer, involucramiento, relación, significado o logro tendrías en tu vida si tuvieras eso en este momento?5. ¿Qué hábitos te detienen o no te dejan avanzar hacia eso que quieres?6. ¿Qué nuevos hábitos podrías generar para ayudarte a obtener lo que quieres?7. ¿Qué dos cosas podrías hacer para romper con los hábitos que no te permiten avanzar hacia lo que quieres y generar hábitos nuevos?8. ¿Te comprometes a hacer esas dos cosas? Si es así, ¿cuándo las harás? <p>Escribe tus resultados en un sitio donde puedas verlos constantemente.</p>
Fuente	<ul style="list-style-type: none">• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.

Práctica 8

Nombre de la práctica	Felicidad en el trabajo
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre las distintas dimensiones de tu vida cotidiana, enfocando el análisis a cómo fomentar un estado de ánimo y relaciones positivas en el ámbito laboral.
Palabras clave	Involucramiento, emociones y relaciones positivas.
Instrucciones para el aprendiz	<p>Elegir conscientemente maneras de incrementar la felicidad en el trabajo puede hacer la diferencia en cómo nosotros nos sentimos y que tan bien nos desempeñamos. En lugar de quejarnos del trabajo, ¿por qué no pensar en cómo podemos obtener mayor felicidad de lo que hacemos?</p> <p>Estar más involucrados en lo que hacemos, contribuye a nuestra felicidad y bienestar y nos lleva a un mejor desempeño y productividad. A manera de reflexión, responde las siguientes preguntas que están enfocadas a distintas dimensiones de tu vida:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dar. ¿Cómo estoy apoyando a mis colaboradores, compañeros, líderes, proveedores y clientes?• Relaciones. ¿Cómo puedo mejorar mis relaciones en el trabajo? ¿Cómo logro un balance entre la vida laboral y familiar?• Ejercicio. ¿Cómo puedo integrar la actividad física dentro de mis actividades diarias? ¿Cómo aseguro que estoy comiendo bien y descansando lo suficiente?• Conciencia. ¿Cómo puedo construir momentos de atención plena en mi día laboral?• Ensayo. ¿Qué habilidades estoy construyendo? ¿Qué cosas nuevas he experimentado?• Dirección. ¿Cuáles son mis metas laborales hoy, esta semana, este año? ¿Cómo caben y contribuyen éstas con mis metas de vida y me ayudan a desarrollar mis competencias en la construcción de mis relaciones y cómo contribuyo con lo anterior a ayudar a otros? ¿Cómo se pueden alinear mis metas laborales con las de mi equipo y la organización?• Resiliencia. ¿Cuáles son mis tácticas para lidiar con los retos difíciles en el trabajo? ¿Me estoy enfocando en lo que puedo controlar? ¿Necesito pedir ayuda a otros? ¿Hay alguien a mi alrededor que requiere de mi ayuda?• Emoción. ¿Qué cosas, aunque sean pequeñas, puedo encontrar que me pueden hacer sentir bien en mi trabajo hoy? ¿Qué me ha hecho sonreír?
Fuente	Tomado de Catálogo de actividades para profesores.

Práctica 9

Nombre de la práctica	Interacciones positivas
Descripción de la práctica	Reflexionarás sobre las cualidades positivas que aprecias de las personas con las que interactúas diariamente.
Palabras clave	Relaciones positivas.
Instrucciones para el aprendedor	<p>Puedes obtener mayor gozo de los momentos que compartes con tus colegas si te tomas el tiempo para pensar en lo que valoras y aprecias de ellos. Diversas investigaciones muestran que enfocarse en lo positivo que sucede diariamente, ayuda a incrementar nuestra felicidad, y lo mismo aplica a todas nuestras relaciones cercanas.</p> <p>El psicólogo John Gottman sugiere que, para tener relaciones felices con alguna persona, es necesario aspirar a tener cinco interacciones positivas por cada interacción negativa que se tenga con ella. Enfócate en tus compañeros y/o colegas y piensa en las siguientes preguntas; en cada caso, anota ejemplos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué te atrajo de tus compañeros cuando se conocieron?2. ¿Qué cosas han disfrutado al hacerlas juntos?3. ¿Qué cosas realmente aprecias de ellos en este momento?4. ¿Cuáles son sus fortalezas? <p>Ahora, lo más importante es que cuando estés con tus compañeros, te tomes el tiempo para darte cuenta y reconocer estas cualidades, sus fortalezas, las cosas que ellos hacen que realmente aprecies, así como los momentos agradables que han compartido.</p> <p>Piensa en estas declaraciones:</p> <ul style="list-style-type: none">○ “Realmente me encanta cuando ellos...”○ “Son tan buenos para...”○ “Viéndolos hacer..., me recuerda ese fantástico día cuando nosotros...” <p>Aunque realizar dicho análisis con todas las personas que conoces resulta poco práctico, puedes usar los mismos principios para mejorar tus relaciones en general. Por ejemplo, antes de pasar tiempo con alguien tómate un momento para pensar en aquellas cosas que te gustan, aprecias o admiras de esa persona o cómo te hacen sentir bien. Así mismo, después de pasar tiempo con esa persona, piensa en las cosas que apreciaste o lo que disfrutaste del tiempo que pasaron juntos.</p>
Fuente	Basado en Catálogo de actividades para profesores.

Práctica 10

Nombre de la práctica	Tus fortalezas en los ojos del otro
Descripción de la práctica	En la práctica podrás reflexionar sobre la percepción que otros tienen sobre tus fortalezas de carácter.
Palabras clave	Fortalezas de carácter.
Instrucciones para el aprendedor	<p>¿Recuerdas alguna ocasión en la que hablaste con algún colega y éste te reveló algo positivo que piensa de ti? Cuando esto ocurre usualmente deja huella en nuestros comportamientos y acciones pues nos damos cuenta de que las personas tienen percepciones sobre nuestras fortalezas que nosotros mismos no vislumbramos. Haz lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Piensa sobre alguna vez que algún compañero de trabajo te compartió lo que piensa de ti y que te haya sorprendido.2. Piensa, ¿qué fue lo que te llamó más la atención?, ¿qué fortalezas vio en ti que pensaste no tenías tan desarrolladas?3. Por último, señala en un texto por qué consideras que esta revelación te causó tanto impacto, así como la manera en que te ayudó a cultivar tus fortalezas de carácter.
Fuente	Niemic, R. (2016). <i>How to Assess Your Strengths: 5 Tactics for Self-Growth</i> . Recuperado de https://www.psychologytoday.com/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth?platform=hootsuite

Práctica 11

Nombre de la práctica	Plantea tus objetivos como metas de aproximación y replantea tus metas de evitación
Descripción de la práctica	Con base en lo que plantea Grenville, en la práctica podrás definir diferentes tipos de metas y encontrar la mejor manera de conseguirlas.
Palabras clave	Objetivos, metas y planes.
Instrucciones para el aprendizador	<p>La autora Bridget Grenville-Cleave comenta que en el establecimiento de metas es importante distinguir los tipos de metas que hay y menciona dos:</p> <p>1. Metas de aproximación (approach): Son las metas con resultados positivos (deseables, placenteros, benéficos o que nos gustaría tener), y hacia las cuales trabajamos.</p> <p>2. Metas de evitación (avoidance): Son las metas con resultados negativos (indeseables, dolorosos, dañinos, o nos disgustan), y en las cuales trabajamos para evitarlas.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Meta de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser más eficiente.• Ser amigable y extrovertido en reuniones.• Asumir el rol de líder en el trabajo. <p>Meta de evitación:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dejar de aplazar.• Dejar de ser tan tímido en las reuniones.• No pasar desapercibido en el trabajo. <p>Las investigaciones que se han realizado respecto a estos tipos de metas muestran que perseguir metas de evitación resulta en un detrimento del bienestar. Estos descubrimientos sugieren que el establecer metas de aproximación o replantear las metas de evitación es benéfico.</p> <p>Reflexiona:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué tipo de metas te has planteado tú?• ¿Hay algunas metas que puedas replantear en una forma más positiva?• ¿Cuándo las tendrás listas?
Fuente	Grenville-Cleave, B. (2012). <i>Goal-setting secrets</i> . Recuperado de http://positivepsychologynews.com/news/bridget-grenville-cleave/2012013120696

“Tecnimilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio”.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecnimilenio La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECNIMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECNIMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECNIMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.