



Ministerio del Poder Popular para el
TRABAJO



INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES)
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (DEID)
GERENCIA GENERAL DE CURRÍCULO Y DIDÁCTICA (GGCD)



UNIDAD CURRICULAR: Liderazgo y Cultura Organizacional

CÓDIGO: UC3.0031.0502

TIPO DE UNIDAD CURRICULAR (UC): Específica/Técnica

TOTAL DE HORAS ACADÉMICAS: 48

Anzoátegui, Julio 2024



Ministerio del Poder Popular para el
TRABAJO



INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES)
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (DEID)
GERENCIA GENERAL DE CURRÍCULO Y DIDÁCTICA (GGCD)

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST)
Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), según Decreto N° 4.983, de fecha 28 de agosto de 2024, publicado en la Gaceta Oficial N° 42.951 de la misma fecha. Este Instituto fue creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960 bajo la denominación de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE). En el año 2014, de acuerdo al Decreto N° 1.414 de fecha 13 de noviembre de 2014, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.155 de fecha 19 de Noviembre de 2014, se reforma la Ley del INCES, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo.

Aviso de Derechos de Autor

© Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Todos los derechos reservados.

La Unidad Curricular: **El Poder Del Servicio: Vocación Y Propósito**, incluyendo su metodología, materiales educativos curriculares y didácticos, guías, videos y cualquier otro recurso de aprendizaje asociado, es propiedad exclusiva del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Todos los derechos están reservados y protegidos por la Ley sobre el Derecho de Autor de Venezuela de 1993.

La Unidad Curricular: **El Poder Del Servicio: Vocación Y Propósito**, está destinada exclusivamente para uso institucional y sin fines de lucro en actividades académicas de formación, capacitación, actualización, nivelación, especialización, inducción y acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, en conjunto con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

El Material Educativo Curricular (MEC) del INCES, está sujeto a las siguientes condiciones de uso para su democratización y despliegue

1. *La reproducción total o parcial del Material Educativo Curricular (MEC), debe reconocer explícitamente los derechos del autor.*
2. *La distribución del Material Educativo Curricular (MEC), es gratuita y solo está permitida a través de los canales oficiales de la institución.*
3. *Las modificaciones deben ser canalizadas a través de la Gerencia General de Currículo y Didáctica o sus dependencias en las Gerencias Regionales del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).*
4. *Las adaptaciones curriculares solo se permitirán para contextualizar la formación y autoformación productiva sostenible a la población a ser atendida, sin alterar los criterios de calidad o el objeto principal de la misma.*

El incumplimiento de este aviso será sancionado de acuerdo con lo estipulado en la legislación venezolana vigente, referida a los Derechos de Autor.

Teléfono: +58 212 603 12 10

Correo electrónico: curriculo@inces.gob.ve

Dirección: Av. Nueva Granada con calle Chile, Edificio INCES.

Código Postal 1041, Caracas - Venezuela

FICHA RESUMEN DE LA UNIDAD CURRICULAR

Área de Conocimiento	Competencias personales y desarrollo	Área ocupacional	Competencias personales y desarrollo
Sub Área Ocupacional	Competencias personales y desarrollo	Código de la Unidad Curricular	UC3.0031.0502
Unidad Curricular	Liderazgo y Cultura Organizacional	Tipo de Unidad Curricular	Específica /Técnica.
Total horas de formación	48 horas	Modalidad de Formación y Autoformación Productiva	Presencial
Propósito clave de la Unidad Curricular			
Formar líderes capaces de construir y gestionar una cultura organizacional adaptable, innovadora y centrada en las personas, que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.			
Dirigido a			Nivel de dominio esperado
Bachilleres, estudiantes universitarios, servidores públicos, público general.			- Nivel II - Desempeño Autónomo
Sinopsis (pertinencia)			
La unidad curricular Liderazgo y Cultura Organizacional está orientada a desarrollar líderes capaces de construir y gestionar culturas organizacionales de alto rendimiento. Se exploran modelos de liderazgo contemporáneos y se integran herramientas prácticas, análisis de casos reales y ejercicios de simulación para asegurar la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional. Capacitados en el diagnóstico, diseño e implementación de estrategias para fortalecer la cultura organizacional, la comunicación efectiva y la construcción de equipos de alto desempeño. La unidad curricular está estructurada y organizada sistemáticamente en cuatro (4) ejes temáticos: 1. Liderazgo 2. Liderazgo Transformacional . 3. Cultura Organizacional. 4. Cultura Organizacional y su impacto en la organización, cuyos contenidos han sido diseñados por logros, es decir competencias de lo más simple a lo más complejo. Por medio de este método, se propicia la oportunidad de aprender nuevas ocupaciones, de acuerdo a las posibilidades del participante. En este sentido, es importante resaltar que un gran porcentaje del éxito de esta formación dependerá del interés, las prácticas y la auto disciplina del participante.			
Ejes transversales de la formación y autoformación, colectiva, integral y permanente		Perfil del facilitadora (o)	
- Valores éticos. - Trabajo en equipo productivo, cooperativo y liberador.		- Profesionales en áreas como: Administración de empresas, administración de talento humano, sociólogo, Psicología Organizacional, Liderazgo o campos relacionados. - Experiencia comprobable en liderazgo de alto nivel, profundo conocimiento de las nuevas tendencias del trabajo, la cultura organizacional y el desarrollo humano.	

Perfil genérico de ingreso del participante	Consideraciones del perfil genérico de ingreso del participante (si la hubiere)
Bachilleres, estudiantes universitarios, servidores públicos, público general.	
Perfil de egreso de la Unidad Curricular (Competencia General)	
Lidera la construcción y gestión de una cultura organizacional adaptable, innovadora y centrada en las personas, que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.	

Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Liderazgo y Cultura Organizacional	Específica /Técnica.	UC3.0031.0502

1. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Identifica los diferentes estilos de liderazgo y las nuevas tendencias para aplicar estas herramientas a situaciones reales e inspirar a los demás hacia un cambio positivo en la cultura organizacional.					12
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
1. LIDERAZGO 1.1. Estilos de liderazgo de liderazgo. 1.2. Tendencias de los nuevos liderazgos. 1.3. El autoliderazgo.	1.a. La definición de liderazgo y sus diferentes estilos se explican correctamente.	- Realiza una exposición acorde con el mapa conceptual sobre los estilos de liderazgo.	- Mapa conceptual sobre los estilos de liderazgo y sus características.	- Definición de Liderazgo, estilos: (Autocrático, democrático, carismático, situacional laissez- faire)	3
	1.b. Las características de los estilos de liderazgo se describen considerando sus fortalezas y debilidades.	- Identifica los diferentes estilos de liderazgo. - Representa ejemplos de casos de estilos de liderazgos con sus fortalezas y debilidades.	- Ensayo sobre las últimas tendencias en liderazgo.	- Características - Fortalezas y debilidades. - Nuevos liderazgos, características, importancia.	3
	1.c. La tendencia de los nuevos liderazgos se demuestran por su importancia para el éxito de la organización.	- Investiga las nuevas tendencias de liderazgo. - Presenta las nuevas tendencias de liderazgo.	- Plan de acción para el desarrollo del autoliderazgo	- Definición de autoliderazgo. - Elementos del autoliderazgo (autoconocimiento, automotivación, autodisciplina, autogestión).	3
	1.d. El autoliderazgo y sus elementos se aplican, para desarrollar la autoconciencia y la autoestima del líder.	- Realiza ejercicios de introspección y reflexión personal.		- El autoconocimiento en el desarrollo del liderazgo, importancia. - Técnicas de autogestión.	3
	1.d. El autoconocimiento y las técnicas de autogestión se demuestran considerando su importancia para la construcción del liderazgo.				
Total Horas					12 horas.

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio: Esquemas y mapas: Mapa conceptual. Desarrollo: Análisis de producciones escritas y orales. Cierre: Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. Red. Documento. https://www.euroinnova.com/blog/que-es-estilo-de-liderazgo Red. Documento. https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/ Red.Documento. https://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html Red. Documento. https://www.cegoslatam.com/actualidades/autoliderazgo	- Discusiones guiadas - Exposición. - Asignación de tareas - Demostración.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El mapa conceptual, será empleado como estrategia al inicio de la clase para indagar los conocimientos previos de los participantes y potenciar la organización de la información nueva por aprender en cuanto a los estilos de liderazgo y sus características, ya que facilita la organización visual de la información compleja, permitiendo identificar las relaciones entre los diferentes estilos . Ayuda a los estudiantes a comprender, recordar y aplicar los conceptos de manera más efectiva, estimulando el pensamiento crítico.	
2) Metacognitivas.	El ensayo, se empleará como estrategia para analizar las últimas tendencias en liderazgo y su impacto en la cultura organizacional, al impulsar la reflexión crítica y la construcción de argumentos sólidos. Este ejercicio permite a los participantes profundizar en la información, analizar las tendencias emergentes,y desarrollar su propio punto de vista sobre su impacto. Al escribir el ensayo, evalúan fuentes de información, sintetizan ideas complejas y las articulan de forma coherente, fomentando la autoregulación del aprendizaje sobre la temática.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignará a los participantes el desarrollo de un plan de acción como una estrategia de regulación de recursos para el aprendizaje del desarrollo del autoliderazgo. Este plan permite al participante identificar sus áreas de mejora, establecer metas específicas, definir las acciones concretas para alcanzarlas, asignar recursos y monitorear su progreso. Al documentar sus objetivos y estrategias se responsabiliza de su propio desarrollo, optimiza la utilización de los recursos, aumenta la probabilidad de éxito en su camino hacia el autoliderazgo y evaluará si el aprendizaje ha sido significativo, o amerita refuerzos.	
4) Motivacionales:	Para motivar el aprendizaje del eje temático “Liderazgo” se emplearán estrategias que estimulen a la curiosidad, la participación activa y la relevancia personal, ejemplos inspiradores de líderes exitosos, casos prácticos que permitan la aplicación de los conceptos, la elaboración de proyectos que desafíen a los participantes a desarrollar sus propias habilidades de liderazgo. Integrar la tecnología, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo individual como elementos adicionales para mantener la motivación e impulsar el aprendizaje significativo.	

Guía de Evaluación

Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 1. Liderazgo.			
Diagnóstica	a.- Procedimiento: Se empleará un mapa conceptual para indagar los conocimientos previos de los participantes sobre los estilos de liderazgo y sus características b.- Técnica: Esquemas y mapas. c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
Formativa	a.- Procedimiento: Se establecerá grupos de trabajo para la elaboración de un ensayo sobre las últimas tendencias en liderazgo y su impacto en la cultura organizacional. b.- Técnica: Análisis de Producciones escritas y orales c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
Sumativa	a.- Procedimiento: Se establecerá grupos de trabajo para realizar un plan de acción para el desarrollo del autoliderazgo. b.- Técnica: Aprendizaje basado en problemas (ABP) c.- Instrumento: Escala numérica.	Autoevaluación y Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Identifica los diferentes estilos de liderazgo y las nuevas tendencias para aplicar estas herramientas a situaciones reales e inspirar a los demás hacia un cambio positivo en la cultura organizacional.		

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudios)

Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Liderazgo y Cultura Organizacional	Específica /Técnica.	UC3.0031.0502

2. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Implementa estrategias de liderazgo transformacional para crear una cultura de innovación y cambio, fomentando la creatividad, la adaptación y el crecimiento continuo en la organización.					06/06
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
2. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2.1. Fundamentos del liderazgo transformacional. 2.2. Pilares del liderazgo transformacional. 2.3. Leyes para ser líder (John Maxwell).	2.a. La definición y características del liderazgo transformacional se describe correctamente resaltando las diferencias con otros estilos.	- Describe las características del liderazgo transformacional.	- Mapa conceptual sobre el liderazgo transformacional, características y diferencias con otros estilos.	- Definición de liderazgo transformacional, características	3
	2.b. Los pilares claves del liderazgo transformacional se explican considerando su importancia para la cultura organizacional.	- Demuestra la diferencia del liderazgo transformacional con otros estilos. - Desarrolla ejercicios práctico para aplicar cada pilar del liderazgo transformacional en una situación real.	- Análisis de un líder transformacional, describiendo los cuatro pilares claves. - Presentación de un caso práctico de Liderazgo donde se demuestre la aplicación de las leyes de Maxwell en un contexto específico.	- Diferencias del liderazgo transformacional con otros estilos. - Pilares claves del liderazgo transformacional. - Relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional. - Beneficios del liderazgo transformacional para las personas, los equipos y la organización.	3
	2.c. Los Beneficios del liderazgo transformacional para la organización se explican correctamente considerando la conexión humana en la construcción del nuevo líder.	- Participa en debates sobre los beneficios del liderazgo transformacional.			3
	2.e. Las leyes irrefutables de John Maxwell, se describen para ser aplicadas en situaciones reales de liderazgo transformacional.	- Aplica los principios del liderazgo transformacional en un caso práctico. - Identifica las leyes de John Maxwell en el			3

2. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Implementa estrategias de liderazgo transformacional para crear una cultura de innovación y cambio, fomentando la creatividad, la adaptación y el crecimiento continuo en la organización.					06/06
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
		liderazgo transformacional. - Fomenta la aplicación de las leyes de Maxwell en situaciones reales, no solo teóricas.		- Importancia de la conexión humana para la construcción del liderazgo transformacional.	
Total Horas					12 horas

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio: Actividad generadora de información previa. Esquemas y mapas: Mapa conceptual Desarrollo: Análisis de producciones escritas y orales. Cierre: Aprendizaje basado en problemas (ABP).	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. - Red.. http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/9776/1/ISBN-9789802337972.pdf - Red. https://en.camaradesevilla.com/liderazgo-transformacional/ - Video. https://youtu.be/VE6QJqATxPI (Las 21 LEYES Irrefutables del LIDERAZGO John C. Maxwell)	- Discusiones guiadas - Exposición. - Asignación de tareas - Demostración.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El mapa conceptual se empleará para conocer la información previa y nueva por aprender de los participantes, es una herramienta invaluable para comprender, mejorar la retención y aplicación del conocimiento del liderazgo transformacional, ya que facilita la visualización de las relaciones entre sus características, y las diferencias de otros estilos de liderazgo. La estructura jerárquica del mapa permite identificar las conexiones entre los conceptos, facilitando el desarrollo del liderazgo transformacional.	
2) Metacognitivas.	El análisis será empleado para la autoregulación del aprendizaje del liderazgo transformacional. Permite al participante reflexionar sobre su propio proceso de comprensión de los pilares claves: visión inspiradora, comunicación efectiva, confianza y empoderamiento. Al analizar su propio entendimiento puede identificar las áreas que requieren mayor atención, reconoce los patrones de pensamiento que influyen en su interpretación y desarrolla estrategias para superar las dificultades, facilitar una asimilación profunda y consciente del liderazgo transformacional permitiendo una aplicación más efectiva en la práctica.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignará a los participantes la presentación de un caso práctico de liderazgo que integre la aplicación de las leyes de Maxwell, por ser una poderosa estrategia de autoregulación de recursos. Al exponer públicamente el caso práctico con los principios de Maxwell, el líder en formación se obliga a analizar y sintetizar su comprensión de las leyes, aplicándolas a un contexto específico. Este proceso de autoevaluación y revisión pública, le permite identificar las áreas donde sus habilidades de liderazgo se fortalecen y las que requieren mayor desarrollo, contribuyendo a una mejor gestión de sus recursos para el liderazgo efectivo.	
4) Motivacionales:	Para fomentar el aprendizaje del eje temático "Liderazgo Transformacional" se emplearán estrategias motivacionales que despierten la pasión por el desarrollo personal y la transformación. Se implementarán ejemplos inspiradores de líderes transformacionales, experiencias prácticas de trabajo en equipo y colaboración, para que los participantes apliquen sus conocimientos a situaciones reales, además la creación de un ambiente de confianza donde se valore la participación activa y los logros individuales y grupales, fundamental para estimular el aprendizaje significativo del liderazgo transformacional.	

Guía de Evaluación			
Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 2. Liderazgo transformacional			
<i>Diagnóstica</i>	a.- Procedimiento: El mapa conceptual se empleará para indagar información previa de los participantes en cuanto a la definición de liderazgo transformacional, características y diferencias con otros estilos. b.- Técnica: Esquemas y mapas c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
<i>Formativa</i>	a.- Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para el análisis del liderazgo transformacional y los pilares claves que lo fundamentan. b.- Técnica: Análisis de producciones escritas y orales. c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
<i>Sumativa</i>	a.- Se establecerán grupos de trabajo para la presentación de un caso práctico de liderazgo que integre la aplicación de las leyes de Maxwell. b.- Técnica: Aprendizaje basado en problemas. c.- Instrumento: Escala numérica.	Autoevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Implementa estrategias de liderazgo transformacional para crear una cultura de innovación y cambio, fomentando la creatividad, la adaptación y el crecimiento continuo en la organización.		

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudios)

Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Liderazgo y Cultura Organizacional	Específica /Técnica.	UC3.0031.0502

3. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Diagnostica la cultura de una organización utilizando herramientas y técnicas específicas, considerando los diferentes modelos, para gestionar el cambio de forma eficaz y construir una cultura que impulse el rendimiento y el éxito de la organización.					6/6
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
3.-CULTURA ORGANIZACIONAL 3.1. Fundamentos de la cultura organizacional. 3.2. Modelos de cultura organizacional. 3.3. Herramientas y técnicas para diagnosticar y evaluar la cultura organizacional.	3.a. La cultura organizacional se define considerando sus componentes clave.	- Realiza una exposición acorde con el mapa presentado. -Participa activamente en debates y discusiones.	-Mapa mental de los fundamentos y modelos de la cultura organizacional. - Diagnóstico de la cultura organizacional de su empresa empleando las herramientas de diagnóstico. (Encuesta)	-Definición de cultura organizacional - componentes clave de la cultura organizacional - Modelos de cultura organizacional, clasificación, ventajas y desventajas .	2
	3.b. Los modelos de cultura organizacional se describen de acuerdo a su clasificación.	- Describe las fortalezas y debilidades de cada modelo de cultura. -Aplica herramientas y técnicas para Diagnosticar la cultura organizacional.	- Análisis de un caso práctico de cultura organizacional, aplicando las técnicas de evaluación.	- Herramientas para el diagnóstico de la cultura organizacional: encuestas, entrevistas, observación, análisis de documentos.	3
	3.c. Las ventajas y desventajas de Los modelos de cultura se explican correctamente.	- Demuestra análisis de resultados del diagnóstico en su organización. - Identifica la cultura dominante en su organización.		- Técnicas para la evaluación de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral.	3
	3.d Las herramientas para el diagnóstico del la cultura organizacional se describen correctamente para conocer el impacto del desempeño laboral.	- Identifica las áreas de mejora en la organización.			4
Total Horas					12 horas

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio Actividad generadora de información previa. Esquemas y mapas: Mapa mental Desarrollo Aprendizaje basado en problemas (ABP) Cierre Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. - Red. https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional - Documento. en Pdf. https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/modelodecultura.pdf - Red.Documento. https://www.redpilares.org/sobre-la-red/Documents/ALABART_Modeloyherramientasparadiagsticoculturaorganizacional.pdf	- Discusiones guiadas - Asignación de tareas. - Exposición - Analisis de casos - Demostración.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El mapa mental será empleado para conocer la información previa y nueva por aprender de los participantes en cuanto a la cultura organizacional, ya que permite visualizar de manera clara y concisa la definición, componentes clave, modelos, clasificación, ventajas y desventajas de este concepto complejo. Su estructura jerárquica facilita la conexión entre los diferentes elementos, ayudando a la asimilación del conocimiento.	
2) Metacognitivas.	Se les asignarán a los participantes realizar un diagnóstico de la cultura de su organización empresarial . Al utilizar herramientas como encuesta, entrevistas, observación y análisis de documentos, pueden identificar con precisión sus valores, creencias, normas y comportamientos dominantes de la organización. Este proceso de autoevaluación facilita la comprensión de la cultura actual, la detección de posibles disfunciones y la identificación de áreas de mejora. En este contexto permite analizar su propia cultura, reflexionar sobre su impacto y planificar estrategias para optimizar su funcionamiento.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignarán a los participantes el análisis de un caso práctico de cultura organizacional como estrategia de autoregulación, ya que les permite aplicar las técnicas de evaluación en un contexto real y tangible. Se podrán identificar los elementos clave de la cultura, evaluar su impacto en el desempeño laboral y comprender como las diferentes técnicas de evaluación a utilizarse para diagnosticar, medir y mejorar la cultura organizacional. Este proceso de análisis reflexivo fomenta la autoevaluación, la crítica constructiva y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.	
4) Motivacionales:	Para lograr un aprendizaje significativo del eje temático “Cultura organizacional”, se emplearán estrategias motivacionales que fomenten la participación activa y la conexión con la realidad, retroalimentación frecuente en la organización y dirección del proceso de aprendizaje, experiencias prácticas, estudios de casos y análisis de la propia cultura organizacional, la colaboración en equipo y el uso de recursos multimedia para aumentar la motivación y el interés, además de incentivar la reflexión crítica y la construcción de conocimiento compartido permitiendo a los participantes aplicar conceptos aprendidos a situaciones reales, favoreciendo la creación de un ambiente apropiado y efectivo de las actividades a desarrollar.	

Guía de Evaluación

Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 3. Cultura organizacional.			
<i>Diagnóstica</i>	a.- Procedimiento: El mapa mental será empleado para conocer la información previa y nueva por aprender de los participantes en cuanto a los fundamentos y modelos de la cultura organizacional. b.- Técnica: b.- Técnica: Esquemas y mapas c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
<i>Formativa</i>	a.- Procedimiento: Se les asignarán a los participantes realizar un diagnóstico de la cultura de su organización empresarial. b.- Técnica: Aprendizajes basado en problemas (ABP). Asignación de tareas. c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
<i>Sumativa</i>	a.- Procedimiento: Se les asignarán a los participantes realizar el análisis de un caso práctico de cultura organizacional, aplicando las técnicas de evaluación. b.- Técnica: Aprendizajes basado en problemas (ABP). Asignación de tareas. c.- Instrumento: escala numérica.	Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Diagnostica la cultura de una organización utilizando herramientas y técnicas específicas, considerando los diferentes modelos, para gestionar el cambio de forma eficaz y construir una cultura que impulse el rendimiento y el éxito de la organización.		

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudios)

Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Liderazgo y Cultura Organizacional	Específica /Técnica.	UC3.0031.0502

4. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Aplica estrategias de gestión de liderazgo efectivas en la construcción de una cultura adaptable, innovadora y centrada en las personas que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.					6/6
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
4.-CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN. 4.1. Cultura organizacional y clima laboral. 4.2. Cultura organizacional y compromiso de los empleados. 4.3. El rol del líder en la construcción de la cultura organizacional.	4.a. La definición de clima laboral y su diferencia con la cultura organizacional se explican correctamente.	Identifica los factores que influyen en el clima laboral de su empresa. - Ejemplifica casos de empresas con climas laborales positivos y negativos.	- Informe sobre la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral, incluyendo plan de acción para mejorarlo.	Definición de clima laboral, diferencia entre la cultura organizacional y el clima laboral.	2
	4.b. Las relación entre la cultura organizacional y el clima laboral se describe considerando su importancia para un clima laboral positivo.	- Propone estrategias para el clima laboral de un caso específico. - Identifica los factores positivos y negativos en ejemplos y casos prácticos.	- Diagnóstico del clima laboral de un departamento o área específica dentro de una organización ficticia o real, que incluya: análisis de los factores positivos, negativos y propuesta de acciones.	- Relación entre clima laboral y cultura organizacional, importancia. -Factores que influyen en un clima laboral positivo y negativo.	2
	4.c. Los factores que influyen en el clima laboral positivo y negativo se explican para identificar, analizar y diferenciar su impacto.	-Argumenta y explica el impacto de cada factor en el clima laboral. - Propone soluciones para mitigar los factores negativos y potenciar los positivos.	- Un plan de acción para mejorar la cultura, el clima y el compromiso de los empleados, para un departamento o área	- Impacto de la cultura en el desempeño individual y organizacional.	2
	4.d. El impacto de la cultura se explica considerando su influencia en el desempeño individual y organizacional.	- Explica las diferentes estrategias de liderazgo		- Estrategias del líder para mejorar la cultura , clima organizacional y compromiso de los empleados.	2

4. Realización o logro del participante				Horas Teórico/Práctico	
Aplica estrategias de gestión de liderazgo efectivas en la construcción de una cultura adaptable, innovadora y centrada en las personas que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.				6/6	
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
	4.e. Las estrategias del líder se describen correctamente para mejorar la cultura, el clima organizacional y el compromiso de los empleados dentro de una organización.	para mejorar la cultura, el clima y el compromiso. - Propone ejemplos concretos de cómo se pueden aplicar las estrategias en su contexto organizacional.	especifica de una organización, que incluya: Diagnóstico, objetivos, estrategias, acciones y recursos.		2
Total Horas					12 horas.

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio Aprendizaje basado en problemas (ABP) Análisis de producciones escritas y orales Desarrollo Aprendizaje basado en problemas (ABP) Cierre Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. Red.Documento. https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/10/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-organizacional-8-razones-de-peso/	- Discusiones guiadas - Asignación de tareas. - Exposición - Demostración.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El informe sobre la relación de la cultura organizacional y el clima laboral se implementará como estrategia para evaluar la información previa y el pensamiento crítico de los participantes, al ofrecer un análisis profundo que facilite la comprensión de conceptos claves. Al desglosar la definición de clima laboral y diferenciar su naturaleza de la cultura organizacional, permite identificar las dinámicas internas de cada uno, y exponer la relación bidireccional entre ambos, se revela la importancia de un clima laboral positivo para fortalecer la cultura organizacional y viceversa.	
2) Metacognitivas.	Se les asignarán a los participantes la elaboración de un diagnóstico del clima laboral de un departamento o área específica dentro de una organización ficticia o real, como estrategia de aprendizaje para comprender la influencia de los factores que determinan un clima laboral positivo o negativo, a través de este se puede conocer las variables que impactan en la percepción del ambiente laboral, también se revelan las conexiones con la cultura organizacional, facilitando la comprensión de su impacto en el desempeño individual y organizacional. Este proceso de introspección les permite a los participantes tomar consciencia de la influencia del clima organizacional en su productividad y satisfacción,	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignarán a los participantes un plan de acción para mejorar la cultura, el clima y el compromiso de los empleados, al establecer metas, acciones y recursos específicos, no solo se evidencia la capacidad del líder para comprender la necesidad de su equipo y la dinámica organizacional, sino que también demuestra su compromiso con la mejora constante, la habilidad para gestionar eficazmente los recursos disponibles, impulsar la participación de los colaboradores y crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.	
4) Motivacionales:	Para el aprendizaje del eje temático "Cultura organizacional y su impacto en la organización", se implementarán estrategias motivacionales que fomenten la participación activa y la construcción de conocimiento, ejemplos reales y casos de estudio para conectar la teoría con la práctica, análisis de situaciones, resolución de problemas y herramientas visuales que permitan una mejor comprensión y retención de la información.	

Guía de Evaluación			
Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 4. Cultura organizacional y su impacto en la organización.			
<i>Diagnóstica</i>	a.- Procedimiento: Se presentará un informe como estrategia para evaluar la información previa y el pensamiento crítico de los participantes sobre la relación de la cultura organizacional y el clima laboral b.- Técnica: aprendizaje basado en problemas (ABP), análisis de producciones escritas y orales. c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
<i>Formativa</i>	a.- Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para la elaboración de un diagnóstico del clima laboral de un departamento o área específica dentro de una organización ficticia o real. b.- Técnica: aprendizaje basado en problemas (ABP), asignación de tareas. c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
<i>Sumativa</i>	a.- Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para elaborar un plan de acción que permita mejorar la cultura, el clima y el compromiso de los empleados. b.- Técnica: Aprendizajes basado en problemas (ABP). Asignación de tareas. c.- Instrumento: Escala numérica.	Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Aplica estrategias de gestión de liderazgo efectivas en la construcción de una cultura adaptable, innovadora y centrada en las personas que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.		

RECURSOS Y ESPACIOS DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA				
Denominación de la Unidad Curricular	Modalidad de formación y autoformación productiva		Código de unidad curricular	Nº de participantes
Liderazgo y Cultura Organizacional	Presencial		UC3.0031.0502	20
DESCRIPCIÓN				
Materiales	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Pizarra acrílica	1	Unidad		
Borrador de pizarra acrílica	1	Unidad		
Hojas blancas tipo carta	1	Resma		
Lápices de grafito	2	Cajas		
Bolígrafos	2	Unidad		
Papel bond	30	Unidades		
Marcadores permanentes de diferentes colores	20	Unidad		
Carpeta Manila	20	Unidad		
Equipos	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Video Beam	1	Unidad		
Equipo Multimedia	1	Unidad		
Programas (software)/Aplicaciones	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Programas de Ofimática			Writer, doc, ppt, Impress	
Lector de PDF				
Aplicación para presentaciones multimedia			PPT, Canva, Genially, entre otros	
Reproductor de video				
Herramientas	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Conectividad a internet				
Equipos de Seguridad e Higiene	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Extintor de incendios	1	Unidad		
Kit de primeros auxilios				

Infraestructura requerida del espacio de formación y autoformación, productiva (aulas/talleres/entidades de trabajo)								
Características del espacio de formación y autoformación productiva				Ambiente de formación teórico-práctico con capacidad para 25 persona dotado con aire acondicionado, extracción, iluminación, instalaciones eléctricas, 4 tomacorrientes de 110 voltios.				
Dimensiones del espacio físico (m ²)	Acceso a Internet		Conexión de red		Audio		Video	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	X		X		X		X	
Mobiliario		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones				
Sillas		26	Unidad					
Mesas		26	Unidad					
Carteleros		1	Unidad					
Pizarra acrílica		1	Unidad					
Escritorio		1	Unidad					
Silla Ejecutiva		1	Unidad					
Pantalla para proyectar		1	Unidad					
Dispensador de agua		1	Unidad	Para consumo humano				
Televisor Android		1	Unidad					
Capacidad instalada del espacio (número)								
Mínima		Máxima						
6		25						
Saldo Productivo de la formación y autoformación productiva								
Evidencias de Producto (Resultado de Aprendizaje)				Campo de Aplicación				
Lidera la construcción y gestión de una cultura organizacional adaptable, innovadora y centrada en las personas, que impulsen el éxito individual y colectivo para el mejoramiento y la toma de decisiones dentro de la organización.				- Comunidad organizada. - Comuna. - C.F.S, unidades educativas. - Entidades de trabajo públicas y privadas.				

COLECTIVO DE LA MESA DE EVALUACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR PERMANENTE				
Rol	Nro.	Nombre y Apellido	Dependencia / Unidad	Nivel de Formación
COORDINACIÓN GENERAL	01	Norilsa Méndez	Formación Profesional	Lcda. Contaduría
	02	Mariela Araguache	Unidad de Currículo y Didáctica	Msc. Gerencia Educativa
	03	Ali Bello	Coordinador Adscrito a la Gerencia General INCES Anzoátegui.	Especialista en Planificación y Administración de la Educación.
APOYO TÉCNICO (CONOCEDORES DEL ESTADO DEL ARTE)	04	Elena Guerra	Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV	Msc. Docencia en Educación Superior
	05	Lisbeth Betancourt	Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV	Msc. En Educación Abierta y a Distancia
	06	Marco Muñoz	Consilium Asesores de Bienestar. Consultora	Dr. En Educación.
SISTEMATIZACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR	07	Lismar Torres	Programa Formación en empresa	Lcda Administración de Personal.
	08	Mariela Araguache	Unidad de Currículo y Didáctica	Msc. Gerencia Educativa
	09	Cruz España	Unidad de Currículo y Didáctica	TSU. En Diseño Gráfico

Nº	Tutor Nacional del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva	Revisado por	Fecha de Revisión
1	Beatriz Sequera Meléndez	Liz Marcano	Septiembre de 2024

RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES

TEMA 1	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Liderazgo	- Red. hhttps://www.euroinnova.com/blog/que-es-estilo-de-liderazgo - Red. hhttps://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/ - Red. hhttps://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html - Red. hhttps://www.cegoslatam.com/actualidades/autoliderazgo
TEMA 2	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Liderazgo Transformacional	- Red.Documento. http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/9776/1/ISBN-9789802337972.pdf - Red. Documento. https://en.camaradesevilla.com/liderazgo-transformacional/ - Video. https://youtu.be/VE6QJqATxPI (Las 21 LEYES Irrefutables del LIDERAZGO John C. Maxwell)
TEMA 3	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Cultura Organizacional	- Red. hhttps://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional - Documento. en Pdf. https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/modelodecultura.pdf - Red.Documento. https://www.redpilares.org/sobre-lared/Documents/ALABART_Modeloyherramientasparadiagsticoculturaorganizacional.pdf
TEMA 4	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Cultura Organizacional Y Su Impacto En La Organización.	Red. Documento. https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/10/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-organizacional-8-razones-de-peso/

REFERENCIAS RECOMENDADAS

- De la Torre, J. (2010). *Liderazgo con propósito: Una perspectiva latinoamericana*. Ediciones Paulinas.
- Rojas, E. (2007). *La conquista de la voluntad: Un camino hacia la felicidad*. Planeta.
- Carnegie D. (2008). *como ganar amigos e influir sobre las personas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
- Goleman, D. (2015). *Como ser un lider*, Xeta,, Barcelona.
- Maxwell, J. C. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted*. Thomas Nelson Publishers.Nelson Publicaciones.
- Laloux, F. (2014). *Reinventar las organizaciones: Una guía para crear organizaciones inspiradas en la siguiente etapa de la conciencia humana*. Arpa Editores.