

ANEXOS

ANEXO A

Universidad del Rosario
Facultad de Administración de Empresas
Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas
Proyecto de Investigación
Imaginarios Sociales de las organizaciones sobre Desarrollo Humano dentro de la
perspectiva de la Complejidad

INTRODUCCIÓN AL GRUPO FOCAL

Buenas tardes y bienvenidos a nuestra sesión. Gracias por participar en esta discusión del tema: “Los imaginarios de las organizaciones, el desarrollo humano y social con una perspectiva de la complejidad”.

Mi nombre es Luz Marina Córdoba Pinzón trabajo para la Universidad Central como docente. Me interesa la experiencia que cada uno de ustedes tiene en el tema.

La información que nos provean es muy importante en la construcción del conocimiento de los imaginarios de las organizaciones, el desarrollo humano y social con una perspectiva de la complejidad.

En esta actividad no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes puntos de vista. Favor de sentirse con libertad de expresar su opinión, aún cuando esta difiera con la que expresen sus compañeros.

Se les pide que por favor hablen alto. Estaremos grabando sus respuestas, ya que no queremos perdernos ninguno de sus comentarios. Si varios participantes hablan al mismo tiempo, la grabación se perderá. Estaremos llamando a cada uno por el primer nombre. El informe final no incluirá los mismos para asegurar la confiabilidad.

Tengan en cuenta que estamos tan interesados en los comentarios negativos como en los positivos. En algunos casos los comentarios negativos son aún más útiles que los positivos. Nuestra sesión durará unas dos horas, y no tomaremos ningún receso formal. Colocaremos tarjetas en la mesa al frente de Usted, para que nos ayuden a recordar los nombres de cada cual.

Por favor deben decir su nombre, organización, lugar de trabajo, y díganos por favor lo primero que le viene a su mente cuando escucha el término de Imaginario. http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-94/Grupo_Focal.pdf; Metodología para los grupos focales, guías metodológicas.

Presentación de la Herramienta:

Objetivo (s) de Investigación

Identificar los imaginarios que los individuos tienen de las organizaciones y su impacto en el desarrollo humano, social y cultural, con perspectiva en la complejidad

Objetivo (s) de Investigación:

Identificar los imaginarios del concepto de organización

Conocer cuáles son las prácticas que genera el desarrollo humano en las organizaciones desde la perspectiva de la complejidad.

Establecer los elementos que se aplican en las organizaciones para lograr desarrollo humano desde la perspectiva de la complejidad

Identificar cuáles son los elementos que se utilizan para desarrollar las dimensiones del ser humano en las organizaciones.

Determinar los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en las organizaciones.

Reconocer cómo el desarrollo humano de las organizaciones contribuye a satisfacer las necesidades sociales de los individuos

Registrar el imaginario de organización compleja

Describir que elementos de complejidad existen en la organizaciones

1. Identificación del Moderador

Nombre del moderador: _____

Nombre del observador : Luz Marina Córdoba Pinzón

2. Participantes

Lista de asistentes grupo focal

- 1 _____
 2 _____
 3 _____
 4 _____
 N _____

3. Preguntas temáticas de Estímulos:

	Preguntas de Estímulos
1	¿Qué imaginarios tiene de la organización?
2	¿De las prácticas que se llevan a cabo en la organización, cuáles propenden hacia el Desarrollo Humano?
3	¿Qué elementos considera usted que existen en las organizaciones para el desarrollar las dimensiones del ser humano?
4	¿Cuáles son los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en la organización?
5	¿Considera usted que el desarrollo humano generado en la

	organización, contribuye a satisfacer las necesidades sociales del individuo?
6	¿Cómo es una organización compleja?
7	¿Qué elementos de complejidad considera usted que existen en las organizaciones?

Respuestas a las preguntas

Pregunta 1. ¿Qué imaginarios tiene de la organización?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo Frases Notables

Pregunta No. 2. ¿De las prácticas que se llevan a cabo en la organización, cuáles propenden hacia el Desarrollo Humano?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo Frases Notables

Pregunta No.3. ¿Qué elementos considera usted que existen en las organizaciones para el desarrollar las dimensiones del ser humano?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo Frases Notables

Pregunta No.4. ¿Cuáles son los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en la organización?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo 8 Frases Notables

Pregunta No.5. ¿Considera usted que el desarrollo humano generado en la organización, contribuye a satisfacer las necesidades sociales del individuo?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo 8 Frases Notables

Pregunta No.6. ¿Cómo es una organización compleja?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo Frases Notables

P7. ¿Qué elementos de complejidad considera usted que existen en las organizaciones?

Resumen Breve / Aspectos Claves	Mínimo Frases Notables

Compartir el análisis con el asistente de moderador. El asistente de moderador debe sentirse cómodo con el informe. Enviar copia del borrador a los participantes del grupo focal para obtener sus reacciones

Realizar el informe final, incorporando las recomendaciones de los participantes.

Informar de manera oral los resultados de la actividad.

4. Pauta de chequeo (evaluación)

Chequear elementos presentes en el grupo focal (evaluación del observador)

Lugar adecuado en tamaño y acústica.

Lugar neutral de acuerdo a los objetivos del Grupo focal.

Asistentes sentados en U en la sala.

Moderador respeta tiempo para que los participantes desarrollen cada tema

Moderador escucha y utiliza la información que está siendo entregada.

Se cumplen los objetivos planteados para esta reunión.

Explicita en un comienzo objetivos y metodología de la reunión a participantes

Permite que todos participen.

Reunión entre 60 y 120 minutos.

Registro de la información (grabadora o filmadora)

Refrigerios adecuados y no interrumpen el desarrollo de la actividad.

Escarapelas con identificación de asistentes.

6) Interpretación de la información obtenida.

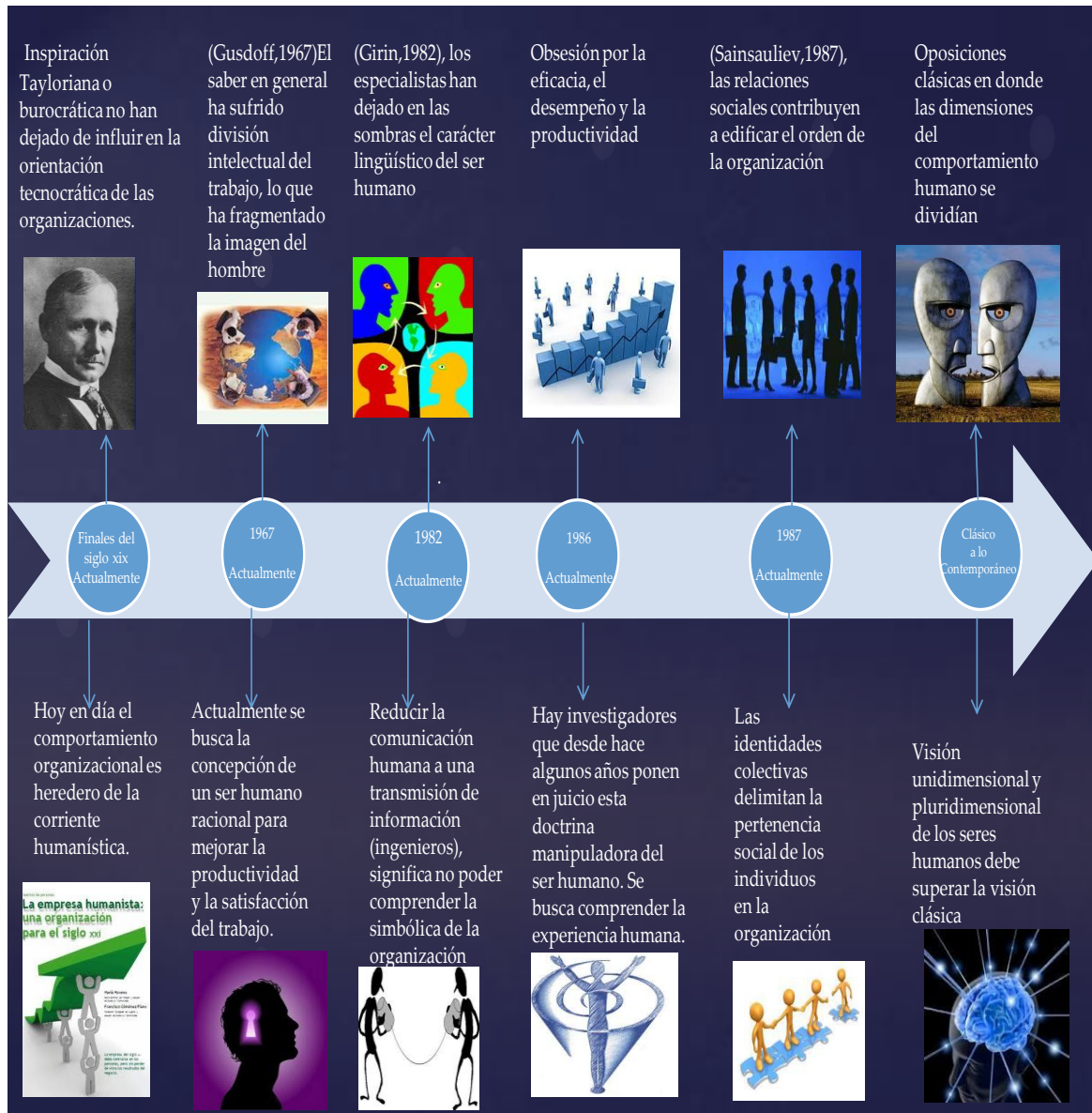
Resumir inmediatamente la discusión y acuerdos de la reunión. Es más fácil reconstruir lo sucedido inmediatamente.

Transcribir las grabaciones inmediatamente para permitir que se reconstruya no solo la atmósfera de la reunión sino también lo tratado.

Analice los relatos, actitudes y opiniones que aparecen reiteradamente o comentarios sorprendentes, conceptos o vocablos que generaron algunas reacciones positivas o negativas de los participantes, etc.

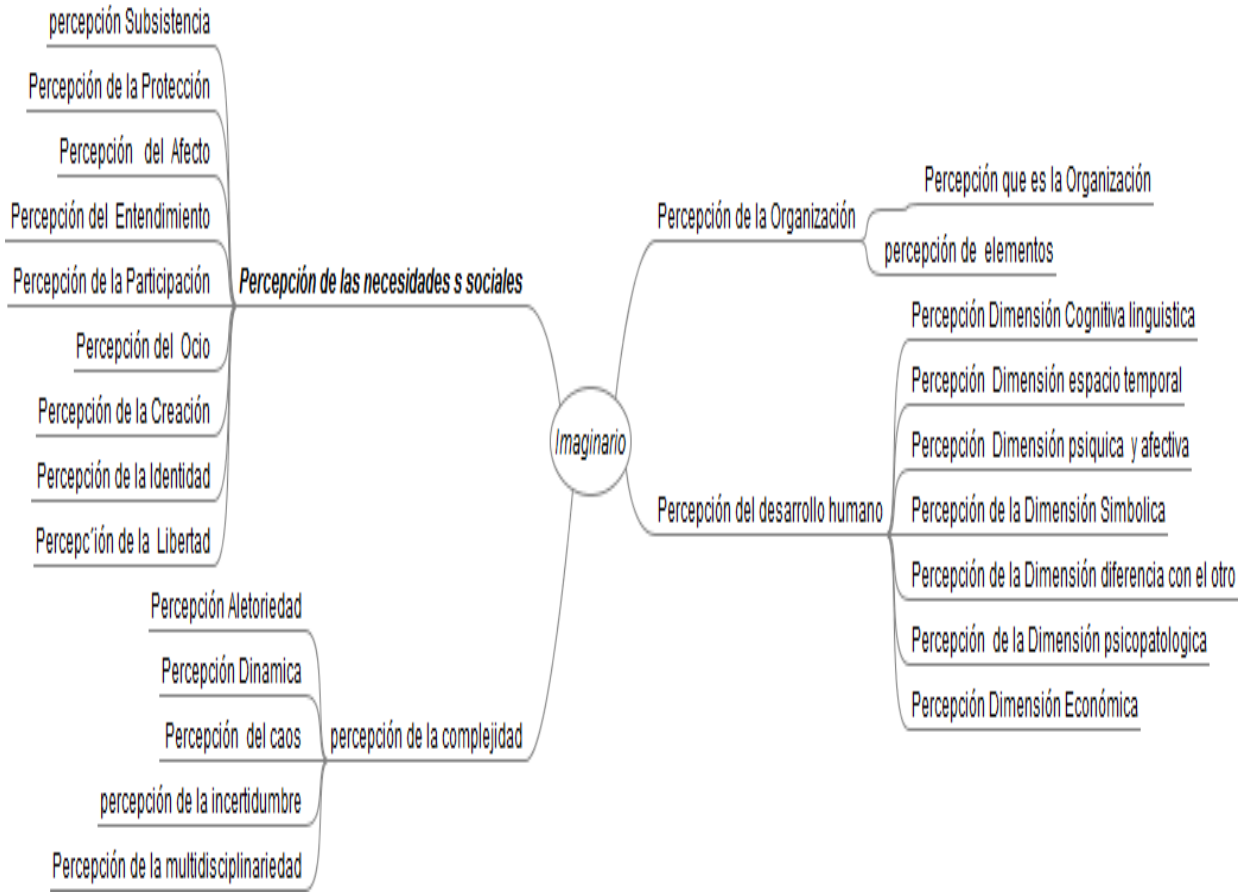
Discuta la información con su grupo de investigadores y únalo con las otras herramientas que haya utilizado para levantar información

Anexo B. Línea del tiempo Administración en las Organizaciones



Trabajo realizado con la Dirección de Luz Marina Córdoba Pinzón y estudiantes del grupo de Maestría MOGC

Anexo C. Mapa Conceptual de fase de estructura



Anexo D. Matriz de consolidación de Preguntas y respuestas

Preguntas	¿Qué imaginamos tiene de la organización?	¿De las prácticas que se llevan a cabo en la organización, cuáles proponen hacia el Desarrollo Humano?	¿Qué elementos considera usted que existen en las organizaciones para el desarrollo de las dimensiones del ser humano?	¿Cuáles son los factores que potencializan las dimensiones del ser humano en la organización?	¿Considera usted que el desarrollo humano generado en la organización, contribuye a satisfacer las necesidades sociales del individuo?	¿Cómo es una organización compleja?	¿Qué elementos de complejidad considera usted que existen en las organizaciones?
Grupo 1	Grupo de personas que interactúan entre sí (Red), que cumplen metas con las acciones colectivas para el logro del objetivo superior.	Capacitaciones Planes de carrera Reconocimiento del capital humano Pasa activas Metas individuales para llegar a objetivos común	• Bienestar de los empleados • Buena remuneración • Reconocimiento de la compañía • Plan carrera de la compañía • Apoyo educativo • Salario • Compromiso con la cia.	• Reconocimiento • Conocimiento • La experiencia • Gato por el trabajo que se hace • Buen clima laboral • Exploración de las capacidades de los empleados	Si, las organizaciones generan un prestigio en las personas. La empresa hace a las personas en: valores, comportamiento, conocimiento. Trabajar se convierte en un medio sustentable para poder lograr los objetivos del individuo.	• No es igual en su gestión • Posee recurso humano con intereses personales. • No hay procesos establecidos • Tiene una Visión Holística de su entorno - Ecológica • Innovación continua • Se concentra en lo conceptual u operativo	• El cambio de percepción del mundo. • Optimización de Recursos • Interacción • Comunicación • Restricciones
Grupo 2	La organización lo veo interesante desde las teorías de Taylor y Fayol. Me parece importante que dentro de la complejidad la organización se ve como un sistema donde cada departamento esta interconectado, que no puede actuar solo, es un fractario. Me parece importante lo de las organizaciones están continuadas por lo que es planear, organizar, dirigir. En una entrevista de trabajo me preguntaron que programas utilizaba, para manifestar que manejaba otros programas que alla en la empresa no valia nada. L.C. manifiesta que todavía hablar de complejidad en las empresas en el entorno colombiano, hasta ahora las empresas están aprendiendo adaptarse a las necesidades del entorno. J.G. Una organización debe implementar cada una de las teorías. Las tareas deben ser divididas, jerarquizadas, especialización de los trabajadores y la motivación de los empleados para que la compañía prospere. La compañía debe buscar la adaptación al medio. L.C. La empresa no ha tenido la adaptación al medio. Se hace lo que el directivo diga. Imagino el momento en que llegue el declive de la organización porque no han traído tecnologías por	Bienestar, capacitación, mejoramiento de las herramientas de trabajo ayudan al empleado en su rendimiento. El ambiente laboral interfiere en gran manera en la realización de los labores. Incentivos para estudiar es una herramienta clave para el desarrollo. Darle importancia al funcionario para que se sienta presente y que es importante. La gestión por competencias es importante para mantener motivado al empleado. Una gran idea para empresas pequeñas es tener a su funcionario desde los bajos hasta cargos altos tenerlos en cuenta para que se sienta importante. El que gana el mínimo y con eso el sistema y el que tiene muchos más altos, el bienestar se traduce en oportunidad de estudio, de tener experiencia. La ley les exige que se destine un presupuesto para el bienestar. Cuando se adquiere una política de calidad se debe capacitar al personal. El sistema de seguridad social es de gran importancia porque genera estabilidad. El stress que se maneja en el nivel de los operarios en cierta medida se compensa con el pago pero en ocasiones las organizaciones abusan de la necesidad. Hemos dudado la plaza los mismos profesionales por la	La estabilidad laboral. Carreras administrativas para el personal de planta. Las experiencias que le generan a los empleados. La seguridad social, riesgos profesionales. Oportunidades de ascenso. Oportunidades de estado. Asesoría Espiritual Ayuda social, responsabilidad social empresarial.	La competencia, las mutaciones del entorno y el desarrollo de trabajos cada vez mas especializados ejercen una presión para que el trabajador mejores sus habilidades, tenga la necesidad de desarrollarse personalmente y preparese. Al momento de darle empleo a las personas conocer sus capacidades. Por eso de desarrollar pruebas psicometricas. Cuando el empleado tiene la oportunidad de ascenso e incentivos salariales se mantiene el personal motivado y de esta forma cumplen los objetivos de la organización. Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios y con otras empresas generan grandes aportes.	La necesidad del individuo de sentirse parte de un grupo, de un nodo en la organización es suplida cuando la organización lo tiene en cuenta, valora sus capacidades y se siente parte de la organización porque le genera un valor agregado. Las capacitaciones de alto nivel son direccionadas a cargos superiores y poco tienen en cuenta a los cargos intermedios. Auxilios para el personal de las empresas, brinda satisfacción al empleado y a su núcleo familiar. Jornadas de salud entre los empleados y sus familias y las becas a las familias, los ratas y los subsidios de alimentación complementando el salario de los funcionarios.	En la compañía no se puede hablar de complejidad porque están chapados a la antigua. La complejidad implica interconexiones. La complejidad es algo innato de las personas. Todas las organizaciones son conflictivas. A raíz de la departamentalización de las compañías se aumenta la capacidad de las funciones pero existen diferencias y rivalidades entre departamentos por cumplir sus objetivos. Las organizaciones son sistemas complejos adaptativos. Dentro de las organizaciones se presenta en situaciones que el interés particular está por encima del interés colectivo distorsionando los objetivos de la organización.	El caos esta presente en la mayoría de nuevas organizaciones, la interdisciplinariedad, procesos auto-organizativos, fractales, adaptación, mutaciones, procesos creativos, Stake Holders, entornos.
Grupo 3	Sistema que funciona articuladamente en busca de un objetivo específico, en donde los individuos interactúan entre ellos. Los individuos cooperan entre ellos y generalmente buscan el éxito de la organización, las tareas dentro de las organizaciones son delegadas según las capacidades y la especialización de las personas. Los canales de la articulación son el eje de las organizaciones, se ve la organización como un todo.	Las organizaciones brindan beneficios para que las personas reciban dentro de la organización y afuera de ella, como lo son capacitaciones no solo de temas que sean a nivel organizativo si no temas diversificados que permitan ampliar conocimientos. Adicionalmente las organizaciones brindan incentivos hacia los empleados, generando motivación e iniciativa y creando un sentido de pertenencia de las personas hacia la organización.	Tomar en cuenta los pensamientos e ideas de las personas, permitir que en la toma de decisiones ellos tengan participación El ambiente dentro de las organizaciones debe permitir a los empleados relacionarse no solo en su función laboral, si no dejarse mostrar como persona. Tener posibilidades de ascenso dentro de la organización. Compartir conocimientos entre los funcionarios permite que las organizaciones sean integrales. Dar las herramientas necesarias para que los individuos puedan realizar sus actividades de forma completa y bien hecha.	Los empleados deben ser personas capacitadas, y que tengan una formación académica que le permita exponer nuevas ideas a las organizaciones. Los valores que se manejan dentro de las organizaciones son un factor importante, de este depende el comportamiento de los individuos, esto genera satisfacción por parte de los empleados logrando que ellos trabajen con mayor eficiencia, potencializando el desarrollo humano. Las organizaciones deben contar con direccionamientos hacia los empleados para que estos sigan el plan trazado desde el principio implementando valores éticos.	Los comportamientos de los individuos dentro de la organización son utilizados dentro y fuera de ella. Los beneficios que se brinda la organización me permiten satisfacer las necesidades sociales en cuanto esta me brinda las herramientas necesarias para crecer dentro de una sociedad.	Una organización compleja, esta conformada por individuos que interactúan y procuran brindar las mejores respuestas a la organización, por medio de estas interacciones las organizaciones complejas, necesitan de modificaciones en su estructura, que se adapten a nuevos órdenes del entorno, que generen mayor innovación, implementación de nueva tecnología.	Nueva noción de la gestión Individuos y el mercado Mutaciones del entorno Adaptación a los cambios • Mejoras en la tecnología • Capacidad de sobrevivir al entorno
Grupo 4	Son las partes estructurales de la organización. Es la visión de la organización, en el objetivo que se quiere alcanzar. Sistemas que buscan un beneficio o satisfacción de necesidades	Los objetivos dentro de la organización deben contribuir con el recurso humano Los objetivos de la organización deben encadenar objetivos comunes que se beneficien desde el punto de vista social Todas las actividades que las organizaciones realicen deben ser enfocadas en este recurso.	Cuáles son las dimensiones de las personas? Como influye la organización en el desarrollo de una persona. Dependiendo de las condiciones prestadas, el reconocimiento para los empleados, son factores claves para el desarrollo de las dimensiones de las personas La persona pueden cambiar la disposición de sus dimensiones dependiendo de los elementos que lo rodean Algunas organizaciones galardonan a sus empleados con beneficios, por demostrar mayor conocimiento, antigüedad, o simplemente por hacer parte de la compañía permite una gran motivación y sentido de pertenencia hacia la organización. Las actividades de integración permiten a cada individuo conocer las demás personas de la organización y las demás áreas. Compartir la visión de la organización con los trabajadores permite el crecimiento y el conocimiento de la empresa por parte de todos los que la conforman	El reconocimiento de la organización hacia el empleado es determinante para el potencializar las dimensiones de cada persona. El clima laboral influye directamente en el comportamiento y en el gusto hacia cada cargo. Las buenas herramientas permiten el desarrollo y crecimiento a cada persona.	Cada organización aprovecha los conocimientos, se tiene en cuenta la capacitación para cada persona para ubicarla en el cargo donde se complementa. La organización como entidad conoce las necesidades del empleado pero entre mas se quiera dar beneficios a los trabajadores permitirá un mejor desempeño	Una organización compleja genera un desarrollo adicional, una organización compleja esta bien estructurada, va mas allá de lo que puede dar. La organización compleja esta lista para asumir los cambios para dar solución. La organización compleja desarrolla nuevos comportamientos, se adapta al entorno. La complejidad permite a cada organización estudiar nuevos, mantenerse en la vanguardia de la innovación frente a las nuevas necesidades del entorno.	Los elementos de la complejidad que existen en las organizaciones están relacionados hacia diferentes sistemas, como los cambios en los procesos del entorno, la adaptación de una organización, la capacidad de sostenerse en el mercado factuante. El desarrollo de nuevas estrategias

Diseño de la Investigadora Luz Marina Córdoba Pinzon

Anexo E. Matriz de preguntas y Respuestas con las Categorías de Manfred Max Neef y Chanlat,

Dimensiones Humanas				DIMENSIONES HUMANAS					
				Cognoscitiva lingüística: A través de la cual el ser humano ordena sus pensamientos e ideas para aprender y usa el lenguaje para expresarlos de manera clara y ordenada.	Espacio temporal: Es el aquí y el ahora en el que se desarrolla el ser humano.	Psíquica y Afectiva: La dimensión psíquica es donde se forman sus pensamientos y en donde se ubica la inteligencia. La dimensión afectiva es la posibilidad que tiene el ser humano de relacionarse consigo mismo y con los demás. De manifestar sus sentimientos y emociones	Simbólica: Tiene que ver con el lenguaje y con la capacidad del ser humano de poner en palabras sus afectos y emociones.	De diferencia con el otro: Primero que todo es la diferencia de sexo entre los hombres, segundo contiene el aspecto social, en el cual cada individuo es diferente a otro y esto está fundado en el respeto y la comprensión.	
SER	TENER	HACER	ESTAR						
Subsistencia									
Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social	1. La competencia, las mutaciones del entorno y el desarrollo de trabajos cada vez más especializados ejercen una presión para que el trabajador mejores sus habilidades, tenga la necesidad de desarrollarse personalmente y prepararse.	1. La estabilidad laboral. Carreras administrativas para el personal de planta. 2. Subsidio				Grupo de personas que interactúan entre sí (Red), que cumplen metas con las acciones colectivas para el logro del objetivo superior.
Protección									
Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Sistema de seguros, ahorro, seguridad social, sistema de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada		• El cambio de percepción del mundo.	1. Darle importancia al funcionario para que se sienta presente y que es importante. 2. Bienestar de los empleados. 2. Si, las organizaciones generan un prestigio en las personas. 3. La empresa hace a las personas en: valores, comportamiento, conocimiento			
Afecto									
Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad	Amistades, parejas, familia, animales domésticos	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro						
Entendimiento									
Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia	1. Bienestar, capacitación, mejoramiento de las herramientas de trabajo ayudan al empleado en su rendimiento. 2. Oportunidades de estudio. 3. Al momento de darle empleo a las personas conocer sus capacidades. Por eso se desarrollan pruebas psicotécnicas. 4. Al momento de darle empleo a las personas conocer sus capacidades. Por eso se desarrollan pruebas psicotécnicas. 5. Apoyo educativo. 6. • No hay procesos establecidos.	1. Planes de carrera.	1. La necesidad del individuo de sentirse parte de un grupo, de un nodo en la organización es suplida cuando la organización lo tiene en cuenta, valora sus capacidades y se siente parte de la organización porque le genera un valor agregado.	1. • Reconocimiento del capital humano	1. Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios y con otras empresas generan grandes aportes.	
Participación									

Diseño de la Investigadora. Luz Marina Córdoba Pinzon