
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



PROGRAMA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL DURANTE
LA JORNADA LABORAL PARA EL PERSONAL DEL
MINISTERIO DE DEFENSA PARA GENERAR UNA
CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A LA
CONCIENCIA DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

MODULO DE ACTUALIZACIÓN PETAENG PARA LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE LICENCIATURA

POR: ROCIO MARIBEL CAMA APAZA

LA PAZ 3 DE JULIO DEL 2024

DEDICATORIA

Dedicado con todo mi amor a mis padres, quienes estuvieron y están a mi lado incondicionalmente.

A mi esposo e hijos que me inspiran a seguir adelante en todo momento.

Rocio Maribel Cama Apaza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Mayor de San Andrés, Carrera de Administración de Empresas, a cada uno de los Docentes, ya que con sus enseñanzas me formaron de manera íntegra.

Rocio Maribel Cama Apaza

Índice

1. CAPITULO 1: INTRODUCCION	7
1.1. Sector de estudio	7
1.1.1 Organigrama de la Institución.....	7
1.1.1. Misión	9
1.1.2. Visión	9
1.1.3. Objetivos del Ministerios de Defensa	9
1.1.4. Valores	10
1.2. Implicaciones prácticas	10
1.3. Relevancia social.....	10
2. CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL	12
2.1. Descripción de la actividad profesional	12
2.2. Actividad profesional para la solución de problemas.....	12
2.2.1. Formulación de problema	12
2.3. Objetivo general	13
2.4. Objetivos específicos.....	13
2.5. Descripción específica de la actividad profesional en relación con la solución de problemas.....	13
3. CAPITULO 3: MARCO CONCEPTUAL	15
3.1. Capacitacion	¡Error! Marcador no definido.
Medio para apalancar el desempeño en el trabajo, proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa (CHIAVENATO).....	15
3.2. Diseño del programa de capacitación.....	15
3.2.1. Técnicas de capacitación.....	15
3.2.2. Cultura Organizacional	16
3.3. Que es Cultura Organizacional.....	16
3.4. Importancia.....	16
3.5. Cultura basada en la Innovación y la creatividad	17
3.5.1. Como establecer una cultura organizacional saludable	17
3.6. Crear y comunicar valores significativos	17

3.7.	Realizar una selección de personal adecuado.....	17
3.8.	Mejorar la orientación y la incorporación	17
4.	Capítulo 4: propuesta	19
4.1.	Diseño del programa de capacitación.....	19
4.1.1.	Programación de la capacitación.....	19
4.1.2.	Entrenamiento practico	19
4.1.3.	Evaluación del programa de capacitación.....	20
5	Conclusiones y recomendaciones	23
5.1	Conclusiones	23
5.2	Recomendaciones	23
5.	Bibliografías.....	23

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento se desarrollara en cada una de las reparticiones del Ministerio de Defensa, se ha identificado la necesidad de impartir un Programa de Sostenibilidad Ambiental en ámbito laboral de una persona, el cual afecta a toda la sociedad en su conjunto ya que en la actualidad el cuidado del medio ambiente es un problema que se debe atender a nivel global.

La cantidad que se genera de residuos en las instalaciones del Ministerio de Defensa, se genera debido a que el personal pasa mayor tiempo en la fuente laboral que en su casa, tiende a tener diferentes necesidades alimenticias y recuren a consumir alimentos de tiendas, snack, depositando así sus residuos en un solo contenedor de residuos.

Es por ello que en el documento se desarrolla una propuesta de Implementación de una Programa de sostenibilidad ambiental durante la jornada laboral para el personal del Ministerio de Defensa generando una cultura organizacional orientada a la conciencia del cuidado del medio ambiente.

Este Programa contempla una serie de actividades que establece los pasos a seguir para un adecuado manejo de Residuos Sólidos en todas las dependencias, contiene una serie de actividades que desarrollan las habilidades de conciencia en el cuidado del medio ambiente como forma efectiva de actuar ante diferentes escenarios que se presenten.

La solución propuesta entonces, permite tanto a personal de la Institución como a personas que visitan las instalaciones del Ministerio de Defensa, tener, mantener, inculcar el cuidado del medio ambiente y de esa forma generar valor o buena opinión de la colectividad sobre la Institución y al mismo tiempo se toma acciones para cuidar el medio ambiente desde la fuente laboral.

CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN

1. CAPITULO 1: INTRODUCCION

Es muy común ver a diario gran cantidad de residuos que son generados por la población en su casa, en el trabajo, en la escuela y otros ámbitos, estos elementos terminan en diferentes destinos, lo que ocasiona una especie de caos, ya que no se puede hacer un tratamiento direccionado, porque muchas veces no se sabe el lugar en el que realmente terminan, lo que además se convierte en una agresión al medio ambiente. Es por ese motivo que se ha buscado de distintas maneras trabajar en los diferentes escenarios del cotidiano vivir y realizar un manejo organizado de los residuos sólidos urbanos, en este caso desde el ámbito laboral.

Con todos estos detalles se ha diseñado un Programa de sostenibilidad ambiental durante la jornada laboral para el personal del Ministerio de Defensa generando una cultura organizacional orientada a la conciencia del cuidado del medio ambiente.

Como en todo programa, existen ventajas y desventajas, pero estas han sido evaluadas desde todo punto de vista y los beneficios realmente han superado a los obstáculos, se presentan parámetros que han posibilitado el análisis de cada componente, con toda esta información disponible, entonces, se han dispuesto todos los recursos para implementar el programa y generar beneficios para toda la sociedad.

Es por ello que al elaborar la Memoria Académica Laboral, proyectara una forma de llegar al comportamiento organizacional esperado y esto aportara al cuidado del medio ambiente, contribuyendo con un programa que influya en el diario vivir de las personas que generara cambios en el comportamiento de los funcionarios públicos.

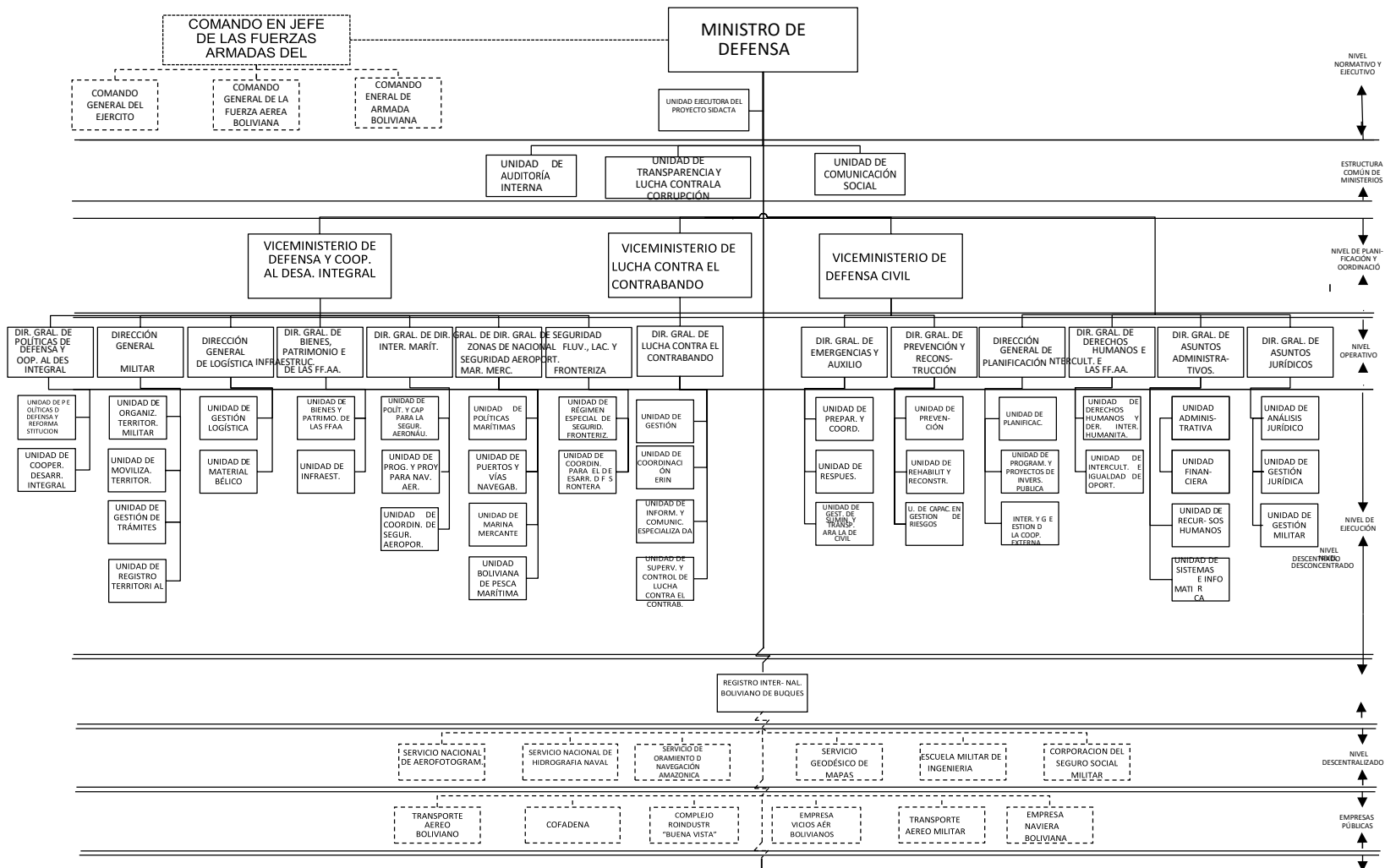
1.1. Sector de estudio

El Ministerio de Defensa, es el organismo político, administrativo de las Fuerzas Armadas y tiene como misión fundamental garantizar la Seguridad y Defensa de la Nación y coadyuvar a la Defensa Civil y el Desarrollo Nacional a través del Comando en Jefe de las Fuerzas Armadas y los Comandos de Fuerza.

1.1.1 Organigrama de la Institución.



ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE DEFENSA



1.1.1. Misión

Formular e implementar la Política de Seguridad y Defensa Nacional, gestionando los recursos de las Fuerzas Armadas para el cumplimiento de su mandato constitucional, coordinando y promoviendo la gestión de riesgos y atención de desastres, lucha contra el contrabando y acciones de apoyo al desarrollo integral para el Vivir Bien.

1.1.2. Visión

En el año 2025 somos una entidad resiliente, que cuenta con un modelo de gestión pública orientada a resultados; caracterizada por su transparencia y respeto a la institucionalidad; reconocida por su capacidad para el diseño e implementación de políticas y estrategias de seguridad y defensa, gestión de riesgos y atención de desastres, lucha contra el contrabando y acciones de apoyo al desarrollo integral en coordinación con las Fuerzas Armadas y los diferentes niveles del Estado.

1.1.3. Objetivos del Ministerio de Defensa

Mejorar la gestión administrativa del Ministerio de Defensa para atender con transparencia el 100% de los requerimientos priorizados por las unidades dependientes y Fuerzas Armadas a nivel nacional durante el quinquenio 2021 – 2025.

Fortalecer la gestión operativa de las Fuerzas Armadas promoviendo la mejora de sus capacidades en los componentes de doctrina, organización, medios, personal e infraestructura a nivel nacional durante el quinquenio 2021 – 2025.

Fortalecer la administración, protección y desarrollo de los intereses marítimos, fluviales, lacustres y marina mercante; así como la reivindicación y la conciencia marítima a nivel nacional e internacional durante el quinquenio 2021 – 2025.

Fortalecer la Gestión del Riesgo de desastres en UGR's de Municipios vulnerables, para lograr una oportuna atención de desastres y/o emergencias para alcanzar la resiliencia durante el quinquenio 2021 – 2025.

Fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional en la lucha contra el contrabando mediante la implementación de políticas y estrategias conjuntas a nivel nacional durante el quinquenio 2021 – 2025

1.1.4. Valores

1.2. Implicaciones prácticas

En el cliente interno: La responsabilidad social ambiental, aplicada a la estrategia Institucional y la gestión de Recursos Humanos va mucho más allá del acatamiento de obligaciones laborales, jurídicas o fiscales, siendo lo más importante desarrollo de la conciencia ambiental.

La Institución puede gestionar sus actividades de manera que se promueva al cumplimiento de objetivos y la competitividad, al tiempo que se le otorga importancia a la protección del medio ambiente y se agrega un valor de responsabilidad social ambiental a la actividad Institucional.

En el cliente externo: El conjunto de acciones individuales e Institucionales causan grandes impactos en aspectos ambientales como el reciclaje y adecuado manejo de residuos sólidos, dichas acciones se manifiestan desde la conciencia ecológica, al preocuparse por lo que ocurre con el medioambiente y aplicarse en diferentes escenarios del cotidiano vivir.

Imagen de la Institución: consiste en un estado de opinión sobre la Institución, estado que puede cambiar, y una mera acción u omisión de la Institución hacia el cuidado del medio ambiente puede contribuir a la conformación de una buena imagen del Ministerio de Defensa.

Relevancia social.

En la actualidad es posible afirmar que la mayoría de las Instituciones se encuentra en una etapa de cambios sustanciales que obliga a la institución a hacer uso de estrategias e instrumentos de cambio con el fin de dar credibilidad en la sociedad.

Por lo tanto el comportamiento organizacional en el Ministerio de Defensa, debe buscar desde todos los procesos organizacionales el mejoramiento continuo.

1.3. Relevancia social

En la actualidad es posible afirmar que la mayoría de las Instituciones se encuentra en una etapa de cambios sustanciales que obliga a la institución a hacer uso de estrategias e instrumentos de cambio con el fin de dar credibilidad en la sociedad.

Por tanto el comportamiento organizacional en el Ministerio de Defensa, debe buscar desde todos los proceso organizacionales el mejoramiento continuo.

CAPITULO 2 GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

2. CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

2.1. Descripción de la actividad profesional

En la descripción de la actividad profesional se resumirá las responsabilidades, actividades, calificaciones, habilidades y competencias.

Tabla 1

Descripción de la actividad profesional

INSTITUCIÓN	CARGO	ACTIVIDADES
Ministerio de defensa	Administrativo	<ul style="list-style-type: none">○ Técnico en control de personal.○ Atender a las personas○ Contestar llamadas○ Organizar agendas○ Recibir y enviar documentación○ Redactar notas○ Ordenar archivos

2.2. Actividad profesional para la solución de problemas

2.2.1. Formulación de problema

Actualmente el personal del Ministerio de Defensa no cuenta con procedimientos específicos para la separación, disminución o generación de residuos sólidos, no utilizan un criterio personal para el correcto manejo organizado de los residuos sólidos.

Tabla 2

Registro de la generación de residuos sólidos en el MINDEF.

Generación de residuos por persona en kg.	443 funcionarios en el Edificio central
0,63 kg. día	378 kg día

Datos obtenidos por el autor.

2.3. Objetivo general

Implementación del programa en el Ministerio de Defensa para la reducción evitando generar residuos, modificando patrones de consumo, reusar nuevamente un producto para darle el mismo u otro uso y finalmente aplicar algún tipo de tratamiento a los residuos para reintroducirlos en un nuevo ciclo de vida.

2.4. Objetivos específicos

- ✓ Estimular la conciencia ambiental
- ✓ Analizar el comportamiento de los funcionarios
- ✓ Controlar el uso de material de escritorio (hojas)
- ✓ Evitar malgastar hojas blancas de impresión
- ✓ Implementar contenedores de residuos diferenciadores para el adecuado manejo de los mismos.
- ✓ Implantar conceptos de cuidado del medio ambiente en el personal
- ✓ Capacitar a funcionario para que pueda transmitir lo aprendido
- ✓ Revisar las estrategias implementadas para identificar el impacto

2.5. Descripción específica de la actividad profesional en relación con la solución de problemas

La función de Recursos Humanos posee herramientas que pueden ser de mucha utilidad a la hora de gestionar los cambios organizacionales dentro de ellas están algunas como conocimientos y habilidades en el diseño de organizaciones, funciones de las estructuras, efectividad operacional, comportamiento organizacional, formación y experiencia en la creación de la cultura en la Institución.

Las Institución puede gestionar sus actividades de manera que se promueva el cumplimiento de los objetivos y la competitividad, al tiempo que se le otorga importancia a la protección del medio ambiente y se agrega un valor de responsabilidad social ambiental a la actividad Institucional.

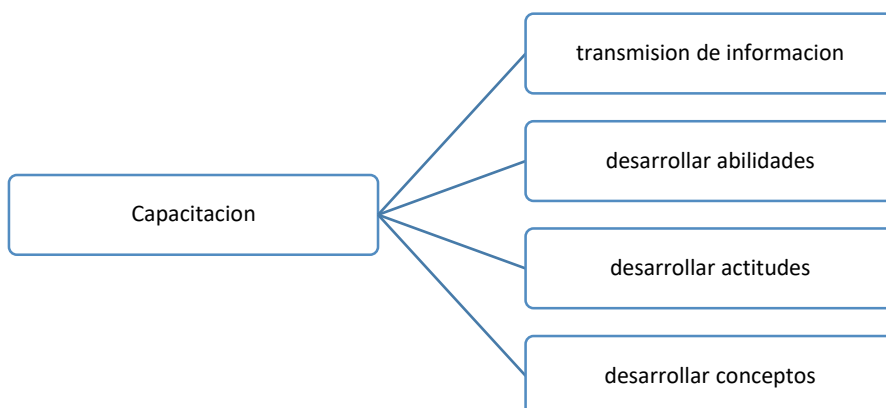
CAPÍTULO 3 MARCO CONCEPTUAL

3. CAPITULO 3: MARCO CONCEPTUAL

3.1. Capacitación

Medio para apalancar el desempeño en el trabajo, proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.

Etapas de la capacitación:



3.2. Diseño del programa de capacitación

El diseño del proyecto o programa de capacitación es la segunda etapa del proceso. Se refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico.

Los objetivos de entrenamiento son los siguientes:

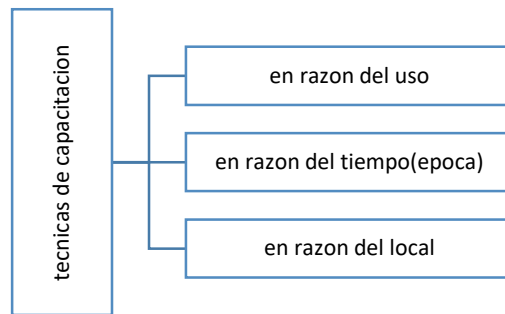
Preparar al personal de la Institución para la ejecución inmediata de las diversas tareas asignadas

Proporciona oportunidades para el desarrollo del personal, no solo en su cargo de responsabilidad laboral sino también en otras actividades durante la jornada.

Cambiar la actitud de las personas, ya sea para un clima más satisfactorio o aumentar la motivación de los mismos para hacerlos más receptivos a la técnica de supervisión y gerencia.

3.2.1. Técnicas de capacitación

Las técnicas de capacitación son 3:



3.2.2. Cultura Organizacional

3.3. Que es Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

La cultura organizacional es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos, lo que en última instancia da forma a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización, guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo acerca de cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales, La cultura organizacional cumple diversas funciones importantes, desde establecer la identidad y los valores compartidos hasta orientar el comportamiento de los empleados, atraer y retener talento, y fomentar un clima laboral positivo. Es un elemento fundamental que moldea la forma en que una organización opera y se relaciona tanto interna como externamente.

3.4. Importancia

Saber qué es la cultura organizacional y cómo aprovecharla correctamente puede ser uno de los activos más fuertes de una empresa, así como su mayor responsabilidad, ya que puede estar relacionada con un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y el aumento del compromiso de los empleados, Al mismo tiempo, es importante tener una cultura que se ajuste a las exigencias del entorno de la Institución

3.5. Cultura basada en la Innovación y la creatividad

Esta cultura promueve la generación de ideas nuevas, la experimentación y la toma de riesgos calculados. Se valora la creatividad, la imaginación y la apertura al cambio. Las decisiones se toman de manera descentralizada, se fomenta el aprendizaje continuo y se busca la mejora constante a través de la innovación.

En este tipo de cultura se fomenta una mentalidad en la que los errores se ven como oportunidades para aprender y mejorar. Los empleados son alentados a asumir riesgos y a aprender de sus experiencias, incluso si los resultados no son los esperados.

Es importante tener en cuenta que cada organización puede tener una combinación única de estos tipos o desarrollar su propia cultura particular, que se moldea a partir de los valores, creencias y prácticas compartidas por los miembros de la organización.

3.5.1. Como establecer una cultura organizacional saludable

3.6. Crear y comunicar valores significativos

Los valores son una guía para todos los miembros de la organización sobre cómo actuar e interactuar entre sí, con los clientes y con la comunidad. Los líderes deben comunicar no solo los valores, sino también los comportamientos esperados asociados a cada valor. Esto ayuda a los empleados a entender lo que se espera, lo que reduce la incertidumbre y garantiza que todos estén alineados en torno a cómo deben hacerse las cosas en la empresa

3.7. Realizar una selección de personal adecuado

Durante el proceso de selección de personal, si quieres a la persona adecuada, alguien que trabaje bien con los demás y tenga éxito, la persona debe encajar con los valores de la empresa y la cultura organizacional.

3.8. Mejorar la orientación y la incorporación

Es fundamental que los nuevos empleados se preparen para el éxito durante este tiempo para garantizar que se sientan conectados con el trabajo, su equipo y la organización.

CAPÍTULO 4 PROPUESTA

4. Capítulo 4: propuesta

4.1. Diseño del programa de capacitación

4.1.1. Programación de la capacitación

Programación de la capacitación	Descripción
Personal en capacitación	Personal del Edificio Central del Ministerio de Defensa
Métodos de capacitación o recursos institucionales	E-learning..- Se refiere al uso de las tecnologías de internet para entregar una amplia variedad de soluciones que aumentan el desempeño y el conocimiento de las personas, también conocido como web-based training (WBT) o capacitación en línea
Asunto o contenido de la capacitación	Educación ambiental
Instructor o capacitador	Escuela de Gestion Publica
Lugar de capacitación	Capacitacion en línea
Horario de capacitación	24 horas al día
Objetivos de la capacitación	Definir los conceptos del cuidado del medio ambiente Practicar el correcto manejo organizado de los residuos sólidos.

4.1.2. Entrenamiento practico

Realizar encuestas a miembros de la Institución.

Registrar, en un periodo determinado, las consultas realizadas a quiénes se quiere llegar con los mensajes que se van a producir.

A partir de las necesidades detectadas, determinar qué es lo que se quiere lograr y en qué plazos.

Definir medios y estrategias Determinar cuáles serán los soportes de los mensajes a transmitir (gráficos, audiovisuales, radiales, juegos, charlas, conferencias). Se sugiere elegir más de uno para que la campaña tenga mayor impacto. - Realizar eventos culturales, teatro, muestra artísticas, cine debate, jornadas lúdicas, conferencias, etc., con el fin de que el contacto físico sea una estrategia que apunte a reforzar la concientización.

Elaborar los mensajes de acuerdo a los objetivos establecidos en un comienzo y transmitir la información pertinente a la campaña

Determinar el lenguaje adecuado teniendo en cuenta los principales destinatarios de los mensajes.

Realizar la campaña, ejecución de todo lo planificado.

Evaluar la Campaña Revisar lo realizado y el impacto de la campaña en función de los recursos destinados a la misma (humana, económica, material).

Hacer encuestas a la población destinataria de los mensajes con preguntas claves para determinar el grado de toma de conciencia con respecto a la problemática que se trabajó.

Convocar a charlas o asambleas vecinales para intercambiar experiencias y opiniones acerca de las medidas que deben tomarse con respecto a la temática en cuestión.

4.1.3. Evaluación del programa de capacitación

Es necesario saber si el programa de capacitación alcanzo sus objetivos. La etapa final es la evaluación para conocer su eficacia, es decir, para saber si la capacitación realmente satisface las necesidades de la organización, las personas y los clientes, como la Capacitacion representa un costo de inversión, los costos incluyen materiales el tiempo del instructor y las pérdidas de producción mientras los individuos se capacitan y no desempeñan su trabajo, se requiere que esa inversión produzca un rendimiento razonable, lo primordial es evaluar si el programa de capacitación satisface las necesidades para las cuales fue diseñado.

Las principales medidas para evaluar la capacitación son:

- Costo: cuál ha sido el monto invertido en el programa de capacitación
- Calidad: que tan bien cumplió las expectativas.
- Servicio: satisface las necesidades de los participantes o no
- Rapidez: que tan bien se ajustó a los nuevos desafíos que se presentaron.
- Resultados: que resultados a tenido

La evaluación de los resultados de la capacitación se evaluara en el nivel uno denominado Evaluación al nivel organizacional, que implica los siguientes aspectos:

- Aumento de la eficiencia organizacional
- Mejoría de la imagen de la empresa

- Mejoría del clima organizacional
- Mejor relación entre la empresa y los trabajadores
- Mejor atención al cliente
- Facilidad de cambio e innovación
- Aumento e eficiencia
- Implicación de los gerentes en las prácticas de capacitación

CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

La cultura organizacional es uno de los elementos más importantes para el crecimiento de cualquier Institución, ya que representa la fuerza de cohesión que une a los empleados y de la que los líderes puedan valerse para llevar a cabo los objetivos institucionales.

5.2 Recomendaciones

Por lo anteriormente expuesto me permito recomendar lo siguiente: implementar el programa de educación ambiental para mitigar la agresión al medio ambiente.

5. Bibliografías

Idalberto Chiavenato (2013)(ed. 4) Gestion del talento humano