PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Bogota D.C. 19 de Mayo de 2022

Señor (a)
ROBERTO MARTINEZ CASTRO
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. **CO1.PCCNTR 3362171/2022**
Cargo del supervisor Coordinador Académico Jornada Madrugada
Dependencia JORNADA MADRUGADA
Ciudad Bogotá

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual Mes Mayo del año 2022

Referencia: No3362171/2022 del año 2022

Didier Paul Orduz Beltrán, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.742.448 de Bogotá, en mi calidad de Contratista del SENA, en Jornada Madrugada, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: El valor total del presente contrato asciende a la suma de TREINTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS MIL CIEN PESOS ($39.500.100) COP, incluido IVA (de conformidad con el régimen tributario a que pertenezca el contratista). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a.) UN (1) primer pago correspondiente al mes de FEBRERO de 2022, por valor de TRES MILLONES CIENTO SESENTA MIL OCHO PESOS ($3.160.008) COP. b.) NUEVE (9) pagos iguales correspondientes a los meses de MARZO a NOVIEMBRE de 2022, por valor de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA MIL DIEZ PESOS ($3.950.010) COP. cada uno. c.) UN (1) pago final correspondiente al mes de DICIEMBRE de 2022, por valor de SETECIENTOS NOVENTA MIL DOS PESOS ($790.002) COP.

Plazo: Será hasta el 6 de diciembre de 2022

OBJETO: *(Trascriba el objeto del contrato, dentro del siguiente cuadro)*
Prestar servicios personales de carácter temporal para orientar la Formación Profesional Integral programada por el Centro de Gestión Administrativa en su sede principal, subsede y organizaciones, para la ejecución de acciones de Formación Titulada y/o Complementaria presencial de la red de conocimiento Gestión Administrativa y Financiera, en las áreas temáticas de Bibliotecas, Gestión Administrativa, Gestión Documental y Talento Humano; en las jornadas diurna, nocturna, madrugada y fines de semana

Obligaciones Especificas:

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Orientar Formación Profesional Integral a los aprendices según programación de fichas.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas.	Plataforma Sofía plus.
2	Acompañamiento a los aprendices en el desarrollo de procesos formativos y/o productivos.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas.	Plataforma Sofía plus.
3	Actualizar contenidos y tecnologías en las diversas competencias del programa de formación.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas.	Plataforma Sofía plus.
4	Elaboración y entrega de formatos y documentos requeridos en el proceso académico administrativo.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas.	Plataforma Sofía plus.

A continuación relaciono los desplazamientos que realicé previo a la presentación de este informe. Una vez finalizado cada desplazamiento presenté al ordenador del gasto el informe en el Formato Informe Legalización Desplazamiento Contratista GTH-F-087, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados de cada desplazamiento. Cada informe cuenta con el visto bueno del Supervisor.

Se lista a continuación el soporte de la legalización de los desplazamientos realizados, los cuales forman parte integral del presente informe de ejecución contractual.

ITEM	No DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHAS DE DESPLAZAMIENTOS	
			INICIO	FINALIZACIÓN
1.				
2.				

Nota 1: *Por cada desplazamiento que haya realizado el contratista, adjuntará el respectivo informe que la soporte. En caso de haber realizado el desplazamiento en fecha posterior a la presentación del informe de ejecución contractual, deberá reportarlo en el siguiente informe de ejecución contractual.*

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados y el No. **7835358633** de la planilla, operador **SOI** y periodo Abril (Decreto Ley 2106 de 2019 – "*Decreto Ley Antitrámites"*)

Declaración bajo la gravedad de juramento.

Me permito declarar **bajo la gravedad de juramento** que durante el periodo objeto de cobro SI____NO_XX__ he suscrito otro u otros contratos con entidade(s) del Estado el (los) cual(es) se encuentra(n) en ejecución; la anterior declaración de acuerdo con lo establecido en el numeral 5º de la Directiva Presidencial No. 001 de 2022, a fin de identificar potenciales conflictos de interés y hacer la gestión del riesgos para la toma de decisiones dentro del principio de la debida diligencia frente a la ejecución de los contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

Nota: En el evento de señalar **SI,** el análisis efectuado por el supervisor y ordenador de pago deberá quedar documentado y publicado en el SECOP II en los documentos relacionados en el archivo Gestión Contractual GC_ del periodo objeto de cobro.

Evidencias en (2) folios

Cordialmente,

Firma
Didier Paul Orduz Beltran
Contratista
C.C. No. 79.742.448 de Btá

Recibí a satisfacción:

Firma
ROBERTO MARTINEZ CASTRO
Supervisor Contrato CO1.PCCNTR 3362171/2022 del año 2022
Coordinador Académico

EVIDENCIAS DEL MES DE MAYO 2022



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎
fecha de inicio: 4 segundos Antes - fecha de vigencia: 28 de Abril del 2022

Asunto: Semana 2

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías Establecidas Por la Organización.
Semana AVA : 28/04/2022 al 03/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 28/04/2022 al 03/05/2022 para esta semana se plantea como actividad

Para esta semana deben desarrollar la guía orientada a la construcción de la base de datos del entre la descripción detallada del manual de funciones. Teniendo como estructura principal el manual de f Nacional de Ocupaciones,

Antes deberán Definir, a través de una infografía, los siguientes términos:

Experiencia Relacionada. Experiencia Profesional. Experiencia Laboral. Competencia Básica. Com Competencia Laboral. Escala de responsabilidades.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO									
Denominación del cargo	Código	Nivel	Dependencia (o Área)	N° de personas en el cargo	Cargo a quien reporta	Salario	Jerarquización del cargo	PROPOSITO DEL CARGO	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES
Gerente	611	Directivo	Gerencia	1	N/A	$ 000,000		Planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de establecimientos y departamentos en empresas comerciales e industriales comprometidos con: Ventas, Mercadeo, Publicidad y Relaciones Públicas.	1. Planear y dirigir actividades en la empresa de ventas al por mayor 2.Establecer cadenas de distribución para el producto, dirigir estudios y estrategias de mercadeo, analizar resultados y apoyar en el desarrollo del producto 3. Manejar la imagen y comunicación corporativa 4. Selecciona, asigna, motiva, integra, promueve y evalua a las personas dentro de la estructura organizacional, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, destrezas, competencias, carácter y personalidad. 5. Toma decisiones y dirige el rumbo de la empresa hacia sus objetivos.

Luego deberán construir la información a partir de la matriz Cruzando la información entre la CNO Tomando todas las variables contenidas allí.

Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz
Instructor Sena - Jornada Madrugada



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎
fecha de inicio: 4 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 1

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial D
Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social
Semana AVA: 28/04/2022 al 03/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 28/04/2022 al 03/05/2022 para esta semana se plantea como acti

1. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere apoyo profesional?
2. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere recursos económicos?
3. ¿Es fácil o complicado crear empresa en nuestro país? Argumente su respuesta?
4. ¿Existen entidades que apoyan la creación de empresa en Colombia? ¿Qué apoyo brindan?
5. ¿Sabe si el SENA ofrece algún apoyo para la creación de empresas en Colombia?
6. Investigar las diferentes entidades que apoyan el emprendimiento, dentro del ecosistema emporendedor Colombiano.

Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu

Didier Paul Orduz Beltran
Instructor Sena



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎
fecha de inicio: 8 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 2

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial D
Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo
Semana AVA: 28/04/2022 al 03/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 28/04/2022 al 03/05/2022 para esta semana se plantea como acti dad AVA Desa

1. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere apoyo profesional?
2. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere recursos económicos?
3. ¿Es fácil o complicado crear empresa en nuestro país? Argumente su respuesta?
4. ¿Existen entidades que apoyan la creación de empresa en Colombia? ¿Qué apoyo brindan?
5. ¿Sabe si el SENA ofrece algún apoyo para la creación de empresas en Colombia?
6. Investigar las diferentes entidades que apoyan el emprendimiento, dentro del ecosistema emporendedor Colombiano.

Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu o

Didier Paul Orduz Beltran
Instructor Sena

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Taller No.1: Indicador de gestión personal, los valores y principios del aprendiz Sena.

Cordial Saludos estimados Aprendices:

Para esta semana deben desarrollar la guía orientada al crecimiento personal y profesional teniendo como base los valores y principios del aprendiz Sena, por lo que su primera investigación será encontrar cuales son y describirlos.



Así como una empresa explica a los nuevos colaboradores cuál es su plan estratégico y su papel dentro de la organización, Se propone al aprendiz Sena de esta Competencia, Realizar su Misión y Visión personal, la cual se convertirá en la hoja de ruta para cumplir sus objetivos, metas y sueños.



Una Vez tengan su plan estratégico, deberán presentarlo en una hoja junto a una foto que los motive a trabajar y cumplir su Misión y Visión Personal, de

manera que se plasme el norte de sus decisiones y la alegría por cumplir sus objetivos.



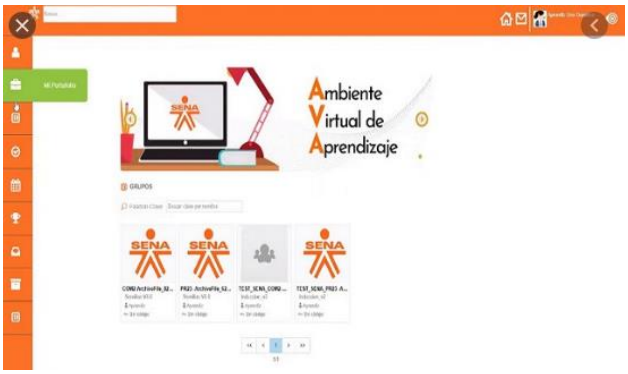
Ya construido Su plan de trabajo, lo van a publicar en Facebook y se recomienda con la opción “solo yo lo puedo ver”, le toman pantallazo a la publicación y la presentan dentro de su evidencia.

Que se busca con esta actividad, crear un indicador de gestión, como los que se crearan durante el estudio de esta competencia, ya que en un año la Red Social recordara que se publicó esa foto y será trabajo del aprendiz determinar su está siguiendo la hoja de ruta propuesta, si las decisiones que se toman, apuntan al objetivo trazado inicialmente o que correcciones se deben realizar para cumplir la meta señalada.

Luego deben escribir en un párrafo de 10 renglones como los valores y principios del aprendiz Sena, le permitirán a la persona cumplir con Su Misión y Visión.



Buscar en el reglamento del aprendiz las causales de cancelación de contrato de aprendizaje.



Escribir requisitos para presentación de evidencias. (Correo electrónico, Drive, Carpeta respaldo, día, Hora de entrega, Plataforma Territorium, link del Drive y cuál es el proceso en caso de incumplimiento)

La presentación de este trabajo se debe desarrollar en un archivo Word con las Siguientes características:

Portada:

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Presentado por:

Pepito Pérez

Ficha: 2121212

Presentado a:

Ing. Didier Paul Orduz Beltrán

Taller No.1: Indicador de gestión personal y los valores y principios del aprendiz Sena

Tecnólogo en Talento Humano

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Bogotá D.C. Abril 20 de 2022

Introducción:

Breve reseña del contenido del trabajo que ustedes están presentando.

Contenido del trabajo:

1. **Principios y valores del Aprendiz SENA.**
2. **Misión y Visión Personal.**
3. **Presentación con Misión, Visión Y Fotografía.**
4. **Pantallazo de la publicación (punto 3) en Red Social (Facebook).**
5. **Escrito donde mencionan como los principios y valores del aprendiz Sena ayudaran a cumplir los sueños y metas establecidos en la Misión y Visión personal (Mínimo 10 renglones).**
6. **Causales Cancelación contrato aprendizaje.**
7. **Ruta para presentación de evidencias y proceso de incumplimiento.**
8. **Conclusiones: Párrafo de 5 renglones donde comentan que aprendieron y para qué sirve este conocimiento.**

Plazo de entrega: Miércoles 22 de Abril a las 21:55, en la plataforma Territorium.

Nombre Archivo: 21441122_Pepito_perez 210421

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

Éxitos¡¡¡

Ing. Didier Paul Orduz
Instructor Sena
Jornada Madrugada

Buen Día,
Tener la claridad de una hoja de ruta para cumplir los objetivos y metas personales a corto y mediano plazo es importante a la hora de trabajar día a día por ellos.

Buen Día,
Misión y Visión aplican también para la vida personal y es una forma de liderar su propio proyecto de vida, ya que tiene claro sus metas y objetivos.

Buen Día,
Valores y principios Sena, acompañados de la misión y visión personal, se convierten en herramientas poderosas para alcanzar las metas y objetivos propios, siempre y cuando se acaten como se plantearon.

Buen Día,
La mejor proyección que se puede tener en lo personal y laboral es tener clara la misión y visión personal, ya que permite trabajar paso a paso en el cumplimiento de metas y objetivos.

Falta link de Acceso al Drive.
No hay Acceso a la Carpeta del Drive.

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Taller No.2: Base de Datos y CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones).

Cordial Saludos estimados Aprendices:

Para esta semana deben desarrollar la guía orientada a la construcción de la base de datos del entregable final, concerniente a la descripción detallada del manual de funciones. Teniendo como estructura principal el manual de funciones y la Clasificación Nacional de Ocupaciones



https://observatorio.sena.edu.co/Clasificacion/Ocupacion

Antes deberán Definir, a través de una infografía, los siguientes términos:

Experiencia Relacionada.

Experiencia Profesional.

Experiencia Laboral.

Competencia Básica.

Competencia Comportamental.

Competencia Laboral.

Escala de responsabilidades.

Luego deberán construir la información a partir de la matriz Cruzando la información entre la CNO y el Manual de funciones. Tomando todas las variables contenidas allí.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO									
Denominación del cargo	Código	Nivel	Dependencia (o Área)	N° de personas en el cargo	Cargo a quien reporta	Salario	Jerarquización del cargo	PROPOSITO DEL CARGO	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES
Gerente	611	Directivo	Gerencia	1	N/A	3´000,000		Planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de establecimientos y departamentos en empresas comerciales e industriales comprometidos con Ventas, Mercadeo, Publicidad y Relaciones Públicas.	1. Planear y dirigir actividades en la empresa de ventas al por mayor 2.Establecer cadenas de distribución para el producto, dirigir estudios y estrategias de mercadeo, analizar resultados y apoyar en el desarrollo del producto 3. Manejar la imagen y comunicación corporativa 4. Selecciona, asigna, motiva, integra, promueve y evalua a las personas dentro de la estructura organizacional, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, destrezas, competencias, carácter y personalidad. 5. Toma decisiones y dirige el rumbo de la empresa hacia sus objetivos.

(Ocupaciones, Descripciones, Funciones, Denominaciones, Ocupaciones Relacionadas, Habilidades, Conocimientos, Función Norma).

Después deberán Relacionar Misión y Visión de la empresa objeto de estudio.



La presentación de este trabajo se debe desarrollar en un archivo Word con las Siguientes características:

Portada:

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Presentado por GAES No.2

Hugo Donald
Paco Donald
Luis Donald

Ficha: 2280133

Presentado a:

Ing. Didier Paul Orduz Beltrán

Taller No.2: Base de Datos, Manual de Funciones y CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones).

Tecnólogo en Talento Humano

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Bogotá D.C. 4 de mayo de 2022

Introducción:

Breve reseña del contenido del trabajo que ustedes están presentando.

Contenido del trabajo:

1. **Definición de Términos, Con ejemplo de cada una.**
    - **Experiencia Relacionada.**
    - **Experiencia Profesional.**
    - **Experiencia Laboral.**
    - **Competencia Básica.**
    - **Competencia Comportamental.**
    - **Competencia Laboral.**
    - **Escala de responsabilidades.**
2. **Construcción Base de Datos. (Excel Entregable).**
3. **Presentación Misión y Visión Empresa Objeto de estudio.**

4. **Fotos Asistencia Virtual jueves.**
5. **Conclusiones: Párrafo de 5 renglones donde comentan que aprendieron y para qué sirve este conocimiento.**

Plazo de entrega: 4 de mayo de 2022 a las 21:30, en la plataforma Territorium y en el Drive Personal

Nombre Archivo: 2280124_Gaes#_Sem2.PDF

Entregable Semana 2_Gaes#.XLS

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

Éxitos¡¡¡

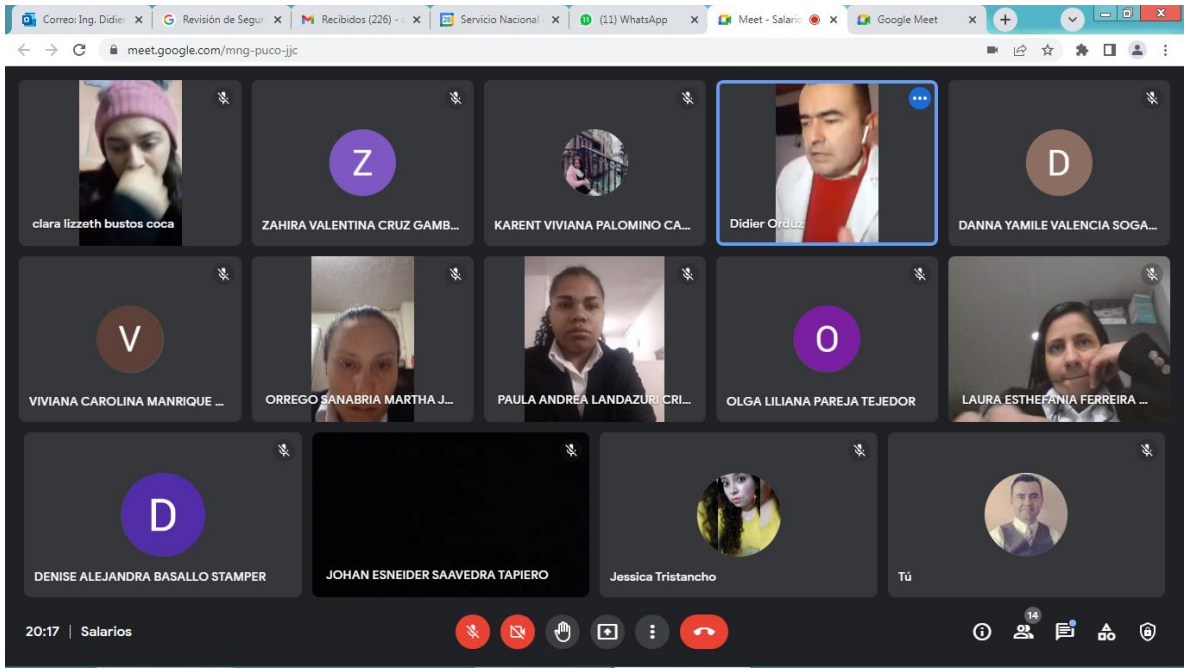
Ing. Didier Paul Orduz
Instructor Sena
Jornada Madrugada
Buen Día
El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás. Lo cual lo convierte en Instrumento importante para estructurar salarios.

Buen Día,
Un Manual de Funciones engloba el análisis y descripción de los diferentes cargos, herramientas que originan la eficiencia de la administración de los Recursos Humanos y permiten establecer normas de coordinación entre cargos. Lo que lo hace una pieza importante para estructurar salarios.

Buen Día,
Beneficios y utilidad que tiene un manual de funciones: determinar y delimitar los campos de actuación de cada colaborador, permite que las personas interaccionen con un mayor conocimiento de su rol dentro de la empresa, lo que ayuda en el proceso de comunicación, integración y

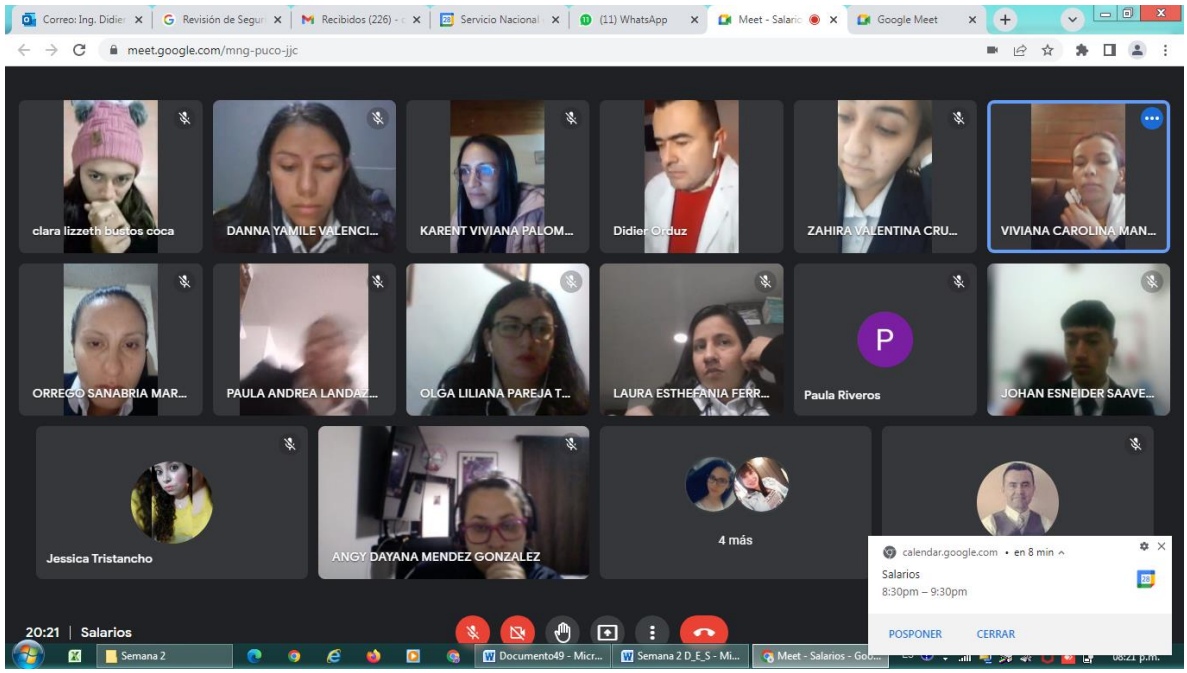
desarrollo. Es por eso que el M.F. es materia prima para el análisis de la estructura salarial de la organización.

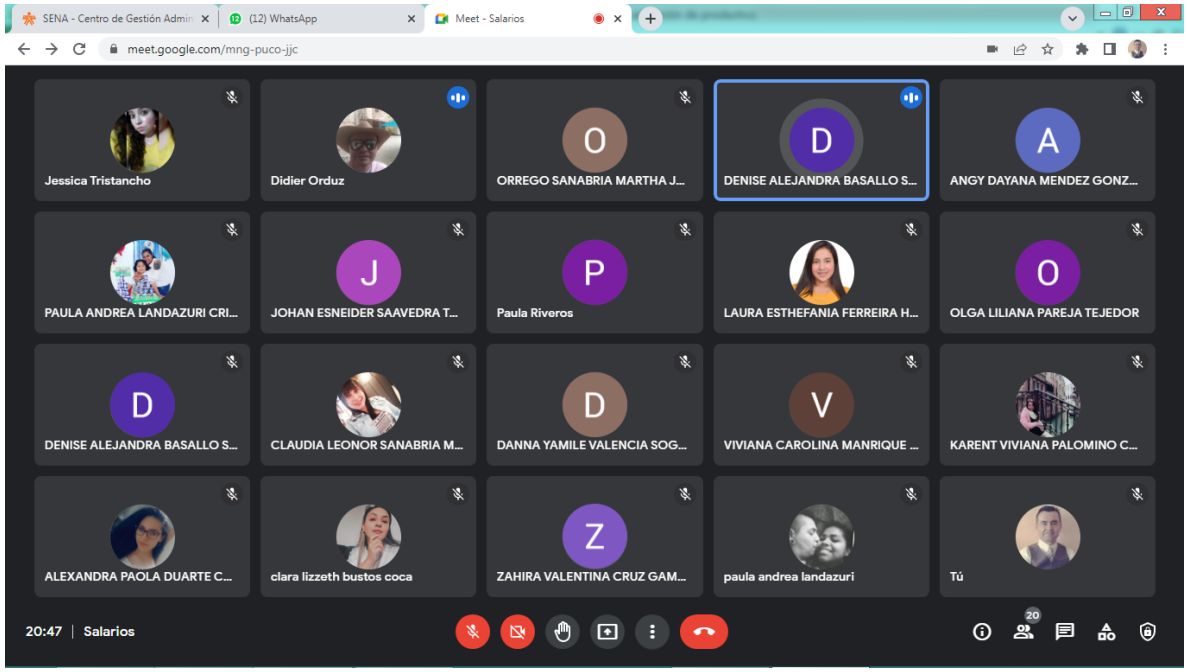
Buen Día,
El manual de funciones es un instrumento administrativo que se utiliza de apoyo para la correcta coordinación de todas las personas que forman parte de una estructura organizacional; está diseñado para difundir las líneas de autoridad y responsabilidad, así como para dar a conocer los objetivos y las funciones de cada cargo, por lo que siempre será la base de estudio para la estructura salarial.

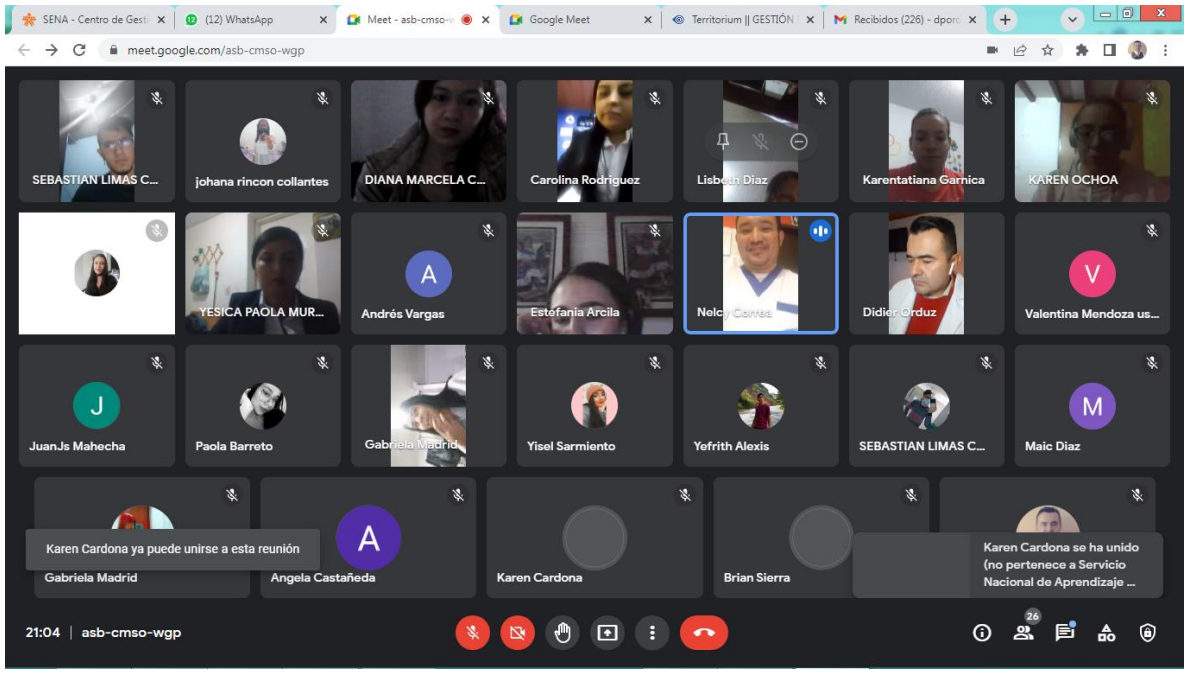


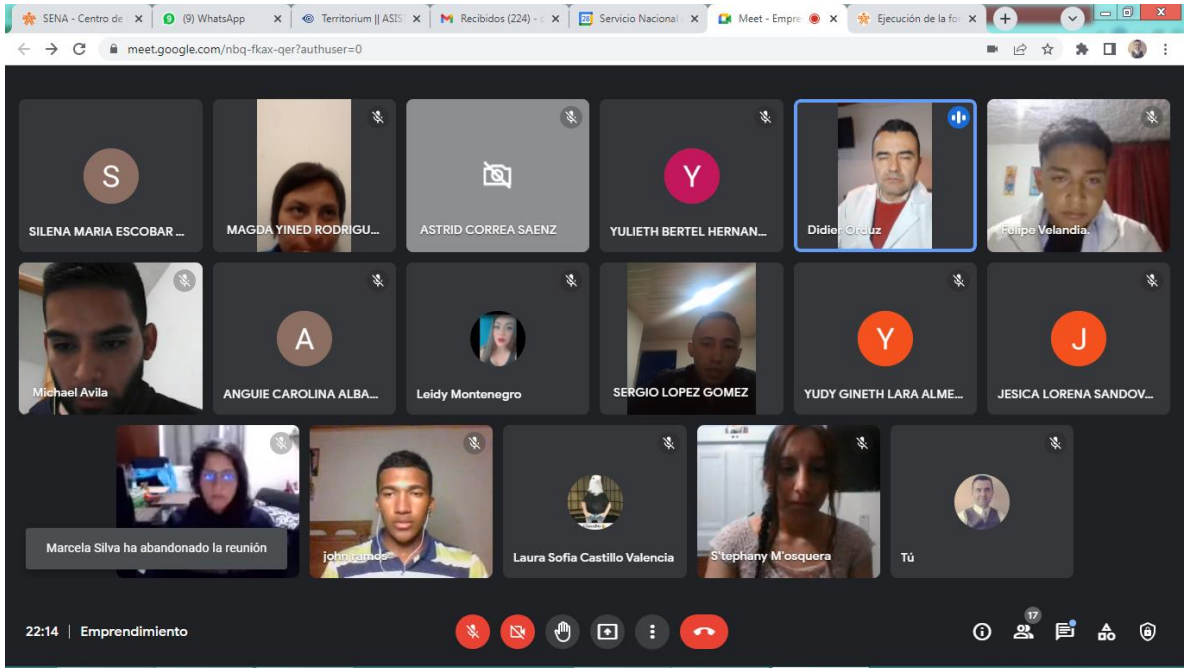

meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
ALEXANDRA PAOLA DUAR...
KARENT VIVIANA PALOMI...
Didier Orduz
Paula Riveros
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
paula andrea landazuri
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
CLAUDIA LEONOR SANA...
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
paula andrea landazuri ya puede unirse a esta reunión
DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
paula andrea landazuri se ha unido (no pertenece a Servicio Nacional de ...
20:19 | Salarios

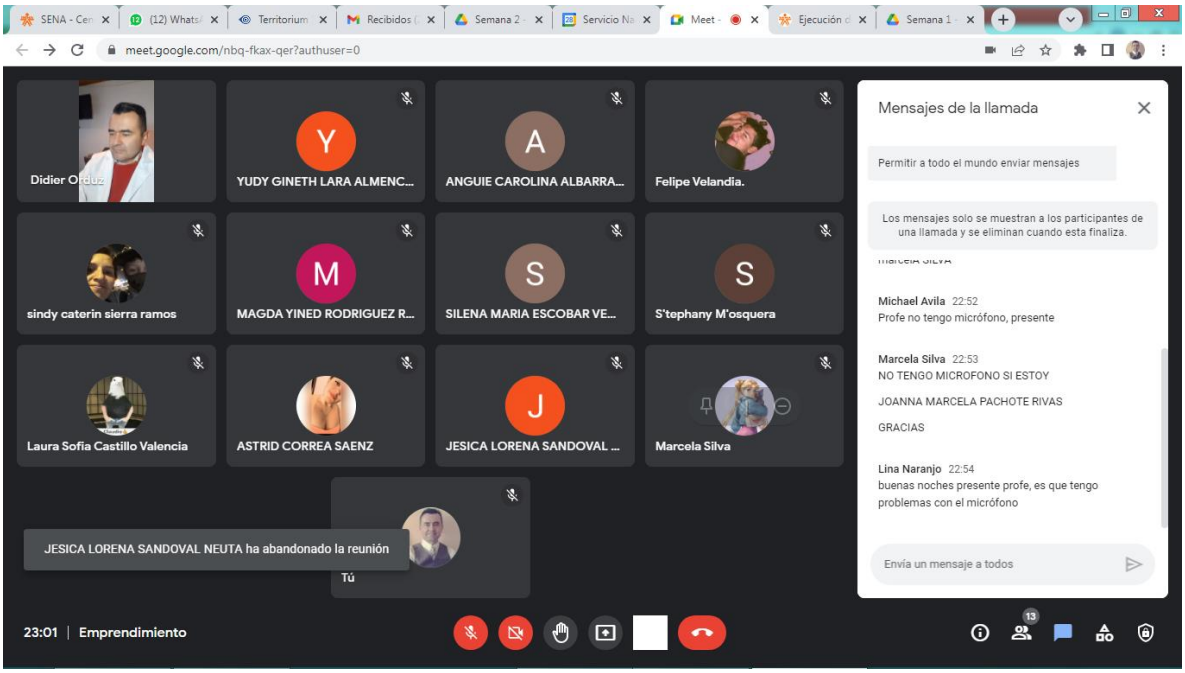

meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
DANNA YAMILE VALENCI...
KARENT VIVIANA PALOM...
Didier Orduz
ZAHIRA VALENTINA CRU...
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
PAULA ANDREA LANDAZ...
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
CLAUDIA LEONOR SANA...
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
Jessica Tristancho
ANGY DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
Tú
20:20 | Salarios


meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
DANNA YAMILE VALENCI...
KARENT VIVIANA PALOM...
Didier Orduz
ZAHIRA VALENTINA CRU...
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
PAULA ANDREA LANDAZ...
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
Paula Riveros
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
Jessica Tristancho
ANGY DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
calendar.google.com • en 8 min
Salarios
8:30pm – 9:30pm
POSPONER
CERRAR
20:21 | Salarios


meet.google.com/mng-puco-jjc
Jessica Tristancho
Didier Orduz
ORREGO SANABRIA MARTHA J...
DENISE ALEJANDRA BASALLO S...
ANGY DAYANA MENDEZ GONZ...
PAULA ANDREA LANDAZURI CRI...
JOHAN ESNEIDER SAAVEDRA T...
Paula Riveros
LAURA ESTHEFANIA FERREIRA H...
OLGA LILIANA PAREJA TEJEDOR
DENISE ALEJANDRA BASALLO S...
CLAUDIA LEONOR SANABRIA M...
DANNA YAMILE VALENCIA SOG...
VIVIANA CAROLINA MANRIQUE ...
KARENT VIVIANA PALOMINO C...
ALEXANDRA PAOLA DUARTE C...
clara lizzeth bustos coca
ZAHIRA VALENTINA CRUZ GAM...
paula andrea landazuri
Tú
20:47 | Salarios


meet.google.com/asb-cmso-wgp
SEBASTIAN LIMAS C...
johana rincon collantes
DIANA MARCELA C...
Carolina Rodriguez
Karentatiana Garnica
KAREN OCHOA
YESICA PAOLA MUR...
Andrés Vargas
Estefania Arcila
Didier Orduz
Valentina Mendoza us...
JuanJs Mahecha
Paola Barreto
Gabriela Madrid
Yisel Sarmiento
Yefrith Alexis
SEBASTIAN LIMAS C...
Maic Diaz
Karen Cardona ya puede unirse a esta reunión
Gabriela Madrid
Angela Castañeda
Karen Cardona
Brian Sierra
Karen Cardona se ha unido (no pertenece a Servicio Nacional de Aprendizaje ...
21:04 | asb-cmso-wgp


meet.google.com/nbq-fkax-qer?authuser=0
SILENA MARIA ESCOBAR ...
MAGDA YINED RODRIGU...
ASTRID CORREA SAENZ
YULIETH BERTEL HERNAN...
Didier Orduz
Felipe Velandia
Michael Avila
ANGUIE CAROLINA ALBA...
Leidy Montenegro
SERGIO LOPEZ GOMEZ
YUDY GINETH LARA ALME...
JESICA LORENA SANDOV...
Marcela Silva ha abandonado la reunión
Laura Sofia Castillo Valencia
S'tephany M'osquera
Tú
22:14 | Emprendimiento





DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 6 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 4

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías Establecidas Por la Organización.

Semana AVA : 05/05/2022 al 11/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 05/05/2022 al 11/05/2022 para esta semana se plantea como actividad AVA Desarr

Para esta semana deben se les invita a desarrollar la guía orientada a la fundamentación y no Salario en Colombia. Por lo que deben realizar una infografía, resolviendo:

2 Que es Salario según el CST 127.
3 Tipos de Salario (artículo 145 del CST)
4 Clases de Salario.
5 Cuáles son los pagos que no constituyen salario. (artículo 127 del CST)
6 Los Viáticos constituyen salario? (art 130 CST)
7 Las propinas constituyen salario? el parágrafo 2 del artículo 5 de la Ley 1935 de 2018
8 Los trabajadores que desempeñan mismas funciones deben recibir igual remuneración?
9 Cuando puede ser embargado un salario?

10 Que es salario Integral?
11 Cuáles son los pagos que no constituyen salario?
12 Se puede realizar reducción de salarios? En tiempo de Covid? 132 art CST
13 Cuáles son los descuentos prohibidos al salario? (art 59 - 149CST)
Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz

Instructor Sena - Jornada Madrugada



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎
fecha de inicio: 6 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 4

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías Establecidas Por la Organización.

Semana AVA : 05/05/2022 al 11/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 05/05/2022 al 11/05/2022 para esta semana se plantea como actividad AVA Desar lar:

Para esta semana deben se les invita a desarrollar la guía orientada a la fundamentación y no ıatividad alrede Salario en Colombia. Por lo que deben realizar una infografía, resolviendo:

2 Que es Salario según el CST 127.
3 Tipos de Salario (artículo 145 del CST)
4 Clases de Salario.
5 Cuáles son los pagos que no constituyen salario. (artículo 127 del CST)
6 Los Viáticos constituyen salario? (art 130 CST)
7 Las propinas constituyen salario? el parágrafo 2 del artículo 5 de la Ley 1935 de 2018
8 Los trabajadores que desempeñan mismas funciones deben recibir igual remuneración?
9 Cuando puede ser embargado un salario?
10 Que es salario Integral?
11 Cuáles son los pagos que no constituyen salario?
12 Se puede realizar reducción de salarios? En tiempo de Covid? 132 art CST
13 Cuáles son los descuentos prohibidos al salario? (art 59 - 149CST)
Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz

Instructor Sena - Jornada Madrugada



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎
fecha de inicio: 2 Minutos Antes - fecha de vigencia: 05 de Mayo del 2022

Asunto: Semana 3

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Ac

Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y S

Semana AVA: 04/05/2022 al 11/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 04/05/2022 al 11/05/2022 para esta semana se plantea como acti dad AVA Desa

- Observe el video “La sorprendente ciencia de la motivación” de Daniel Pink. El vic se encuentra enlace: https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation?language=es

  Para facilitar la identificación de los puntos claves, se propone al aprendiz dibujar dos colur as en un papel c muestra más abajo. En el lado izquierdo debe ubicar las frases del video que le impact on y en el dere pensamientos y sentimientos acerca de esa frase.

“Los ganadores en la vida piensan constantemente en términos de yo puedo, lo haré, y yo so Los perdedores contrario, concentran al despertar sus pensamientos en lo que deberían hacer, o lo que deberían h er hecho o en lo pueden hacer.” Denis Waitley.

Si esto es cierto, ¿Un ganador es un emprendedor?
Y si lo es, ¿Cuáles son las características?
¿Qué es entonces un emprendedor?
¿Un emprendedor nace o se hace?
Resolver las demás actividades del taller adjunto.

Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu o

Didier Paul Orduz Beltran

Instructor Sena



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 2 Minutos Antes - fecha de vigencia: 05 de Mayo del 2022

Asunto: Semana 3

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Ac

Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y S

Semana AVA: 04/05/2022 al 11/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 04/05/2022 al 11/05/2022 para esta semana se plantea como acti dad AVA Desa

- Observe el video "La sorprendente ciencia de la motivación" de Daniel Pink. El vic o se encuentra enlace: https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation?language=es

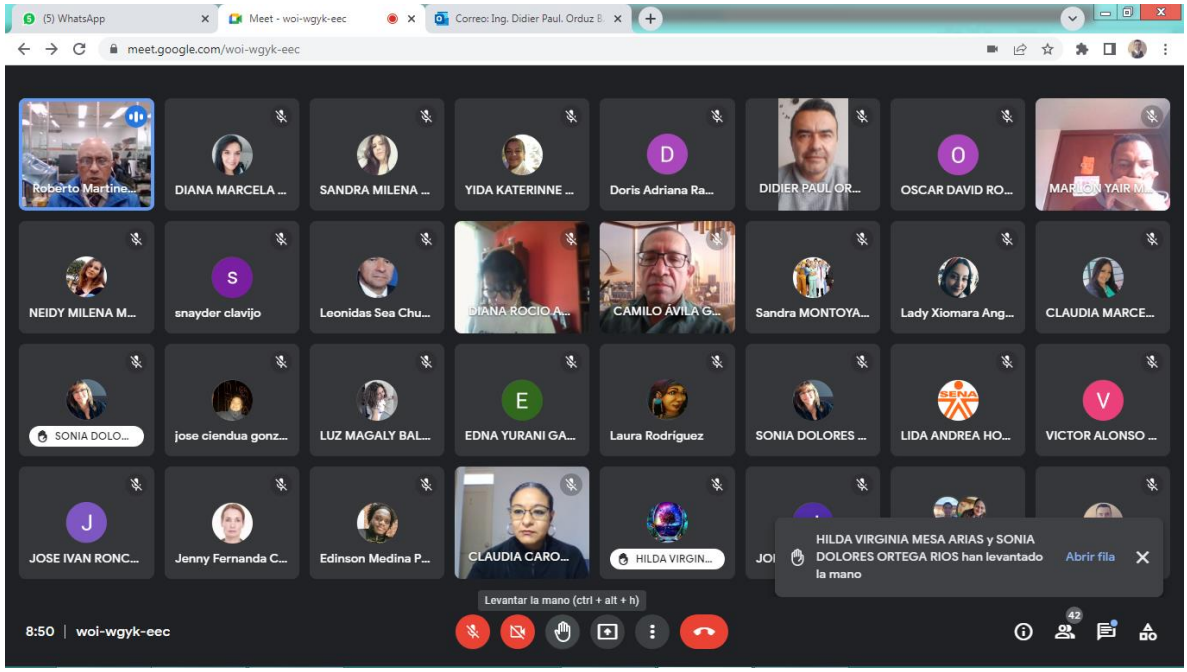
  Para facilitar la identificación de los puntos claves, se propone al aprendiz dibujar dos colur as en un papel c muestra más abajo. En el lado izquierdo debe ubicar las frases del video que le impact on y en el dere pensamientos y sentimientos acerca de esa frase.

"Los ganadores en la vida piensan constantemente en términos de yo puedo, lo haré, y yo so Los perdedores contrario, concentran al despertar sus pensamientos en lo que deberían hacer, o lo que deberían h er hecho o en lo pueden hacer." Denis Waitley.

Si esto es cierto, ¿Un ganador es un emprendedor?
Y si lo es, ¿Cuáles son las características?
¿Qué es entonces un emprendedor?
¿Un emprendedor nace o se hace?
Resolver las demás actividades del taller adjunto.
Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu o

Didier Paul Orduz Beltran

Instructor Sena



Reunión de instructores lunes 9 de mayo 2022



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 2 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 4

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social.

Semana AVA: 11/05/2022 al 18/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 11/05/2022 al 18/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

- Deben realizar la lectura sobre " 5 cosas que hay que saber sobre emprendimiento en Colombia" la cual encuentran en el siguiente link.

http://blogs.iadb.org/Ideasquecuentan/2015/02/25/cinco-cosas-que-hay-que-saber-sobre-emprendedurismo-en-america-latina/

Luego deben contestar las siguientes preguntas:

1.
    1.
        1.
            1. ¿Qué es un emprendimiento por necesidad?
            2. Si lo contrario a esa definición, es un emprendimiento por oportunidad… ¿Qué es un emprendimiento por oportunidad?
            3. ¿Está de acuerdo con la afirmación de la autora: “Latinoamérica está repleta de “emprendedores por necesidad”? ¿Por qué? ¿Qué situaciones de su entorno próximo o de su experiencia personal puede comentar?
            4. ¿Cuál es la clave(s) para la creación de una sociedad emprendedora? (Recuerde los temas de los anteriores talleres de emprendimiento)
            5. 

Despues se debe indagar sobre los tipos de emprendimientos que existen y dar un ejemplo de cada uno de ellos a nivel internacional y a nivel nacional.

Desarrollar las actividades planteas en el ambiente de instrucción.

Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co

Didier Paul Orduz Beltran

Instructor Sena



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 1 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: semana 4

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social.

Semana AVA: 11/05/2022 al 18/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 11/05/2022 al 18/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

- Deben realizar la lectura sobre " 5 cosas que hay que saber sobre emprendimiento en Colombia" la cual encuentran en el siguiente link.

http://blogs.iadb.org/Ideasquecuentan/2015/02/25/cinco-cosas-que-hay-que-saber-sobre-emprendedurismo-en-america-latina/

Luego deben contestar las siguientes preguntas:

1.
    1.
        1.
            1. ¿Qué es un emprendimiento por necesidad?
            2. Si lo contrario a esa definición, es un emprendimiento por oportunidad… ¿Qué es un emprendimiento por oportunidad?
            3. ¿Está de acuerdo con la afirmación de la autora: “Latinoamérica está repleta de “emprendedores por necesidad”? ¿Por qué? ¿Qué situaciones de su entorno próximo o de su experiencia personal puede comentar?
            4. ¿Cuál es la clave(s) para la creación de una sociedad emprendedora? (Recuerde los temas de los anteriores talleres de emprendimiento)
            5. 

Despues se debe indagar sobre los tipos de emprendimientos que existen y dar un ejemplo de cada uno de ellos a nivel internacional y a nivel nacional.

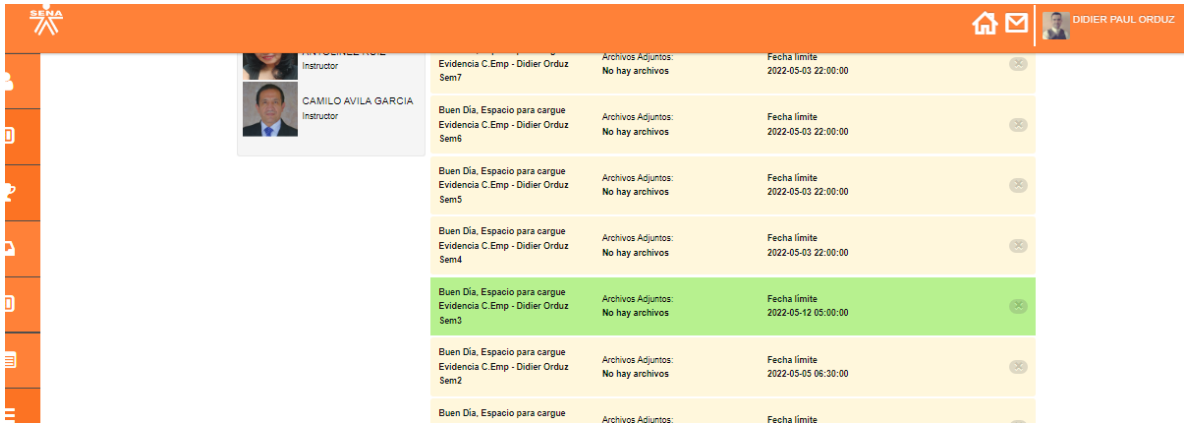
Desarrollar las actividades planteas en el ambiente de instrucción.

Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co

Didier Paul Orduz Beltran

Instructor Sena







DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 3 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 4

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías Establecidas Por la Organización.

Semana AVA : 12/05/2022 al 18/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 12/05/2022 al 18/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrol :

Diligenciar y complementar la base de datos del entregable final, con el contenido del manua de funciones pa uno de los cargos de la empresa objeto de estudio, soportados en la CNO y en la competencia structur cargos



Complementar el taller con las actividades planteadas en el ambiente de instrucción

Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz

Instructor Sena - Jornada Madrugada



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN×✎

fecha de inicio: 2 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 4

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías

Establecidas Por la Organización.

Semana AVA : 12/05/2022 al 18/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 12/05/2022 al 18/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrol :

Diligenciar y complementar la base de datos del entregable final, con el contenido del manua de funciones pa
uno de los cargos de la empresa objeto de estudio, soportados en la CNO y en la competencia structur cargos



Complementar el taller con las actividades planteadas en el ambiente de instrucción

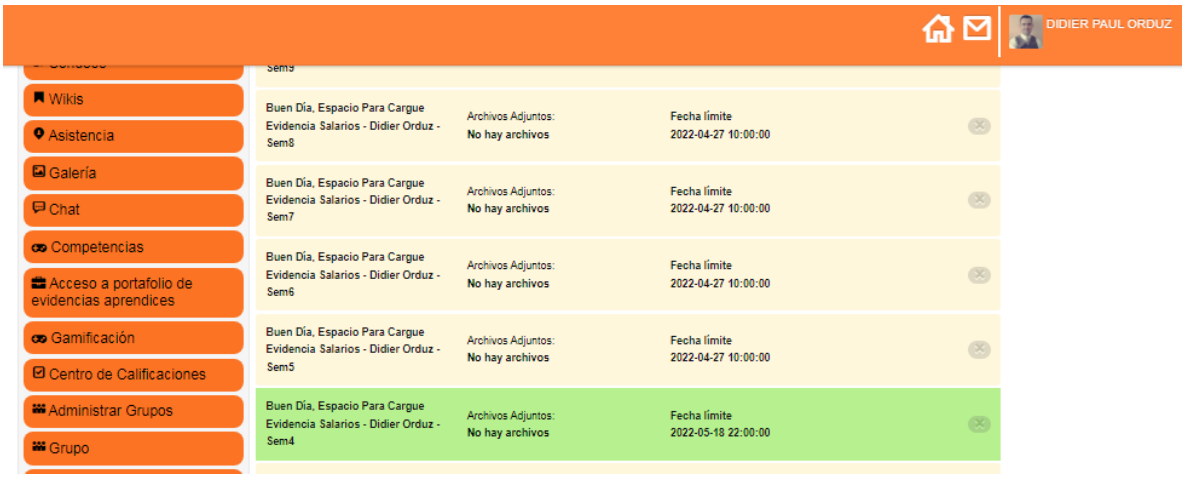
Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz

Instructor Sena - Jornada Madrugada







DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN
fecha de inicio: 2 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 5

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social.

Semana AVA: 18/05/2022 al 25/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 18/05/2022 al 25/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

Observar el video, que es la innovación: https://youtu.be/DIQY4GuNqQQ



- Responder las pregyntas planteadas en el taller.
- Taller caso de estudio, realizar lectura acompañada de la guía y resolver presentación en el ambiente de formación
- Presentación de informe con los tipos de Innovación, con ejemplos colombianos en el mercado.

Desarrollar las actividades planteas en el ambiente de instrucción. para el taller No.5.
Ruta/evidencias/taller5/Emprendimiento
Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co

Didier Paul Orduz Beltran
Instructor Sena



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN
fecha de inicio: 3 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

Asunto: Semana 5

Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social.

Semana AVA: 18/05/2022 al 25/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 18/05/2022 al 25/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

Observar el video, que es la innovación: https://youtu.be/DIQY4GuNqQQ

- 

- Responder las pregyntas planteadas en el taller.
- Taller caso de estudio, realizar lectura acompañada de la guía y resolver presentación en el ambiente de formación
- Presentación de informe con los tipos de Innovación, con ejemplos colombianos en el mercado.

Desarrollar las actividades planteas en el ambiente de instrucción. para el taller No.5.
Ruta/evidencias/taller5/Emprendimiento
Cualquier duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co

Didier Paul Orduz Beltran
Instructor Sena





DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN
fecha de inicio: 3 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

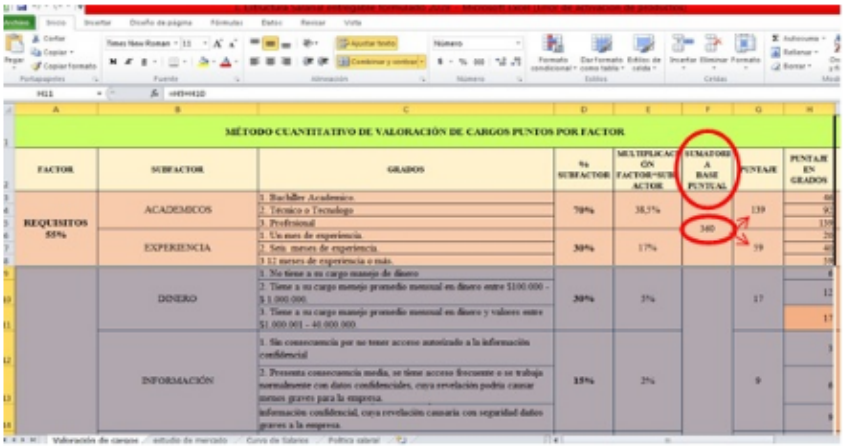
Asunto: Semana 5

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías y estrategías Establecidas Por la Organización.
Semana AVA : 18/05/2022 al 25/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 18/05/2022 al 25/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

1- Primero deberán realizar la matriz de valorización para todos los cargos de la empresa objeto de estudio según la metodología HAY GROUP donde se deben ejecutar tres tablas guías para calcular el valor de la sumatoria de la base puntual, las cuales se encuentran como material de apoyo dentro de este taller.



MÉTODO CUANTITATIVO DE VALORACIÓN DE CARGOS PUNTOS POR FACTOR

FACTOR	SUBFACTOR	GRADOS	% SUBFACTOR	MULTIPLICACIÓN FACTOR=SUBFACTOR	SUMATORIA BASE PUNTUAL	PUNTAJE	PUNTAJE EN GRADOS
REQUISITOS 55%	ACADEMICOS	1. Bachiller Académico	70%	38,5%	340	139	60
		2. Técnico o Tecnólogo					95
		3. Profesional					139
	EXPERIENCIA	1. Un mes de experiencia	30%	17%		59	20
		2. Seis meses de experiencia					40
		3 12 meses de experiencia o más.					59
	DINERO	1. No tiene a su cargo manejo de dinero	30%	3%		17	6
		2. Tiene a su cargo manejo promedio mensual en dinero entre $100.000 - $ 1.000.000.					12
		3. Tiene a su cargo manejo promedio mensual en dinero y valores entre $1 000 001 - 40 000 000					17
	INFORMACIÓN	1. Sin consecuencia por no tener acceso autorizado a la información confidencial	15%	3%		9	3
		2. Presenta consecuencia media, se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños graves para la empresa.					6
		información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la empresa					9

Complementar el taller con las actividades planteadas en el ambiente de instrucción

Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz
Instructor Sena - Jornada Madrugada



DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN
fecha de inicio: 3 segundos Antes - fecha de vigencia: 02 de Julio del 2022

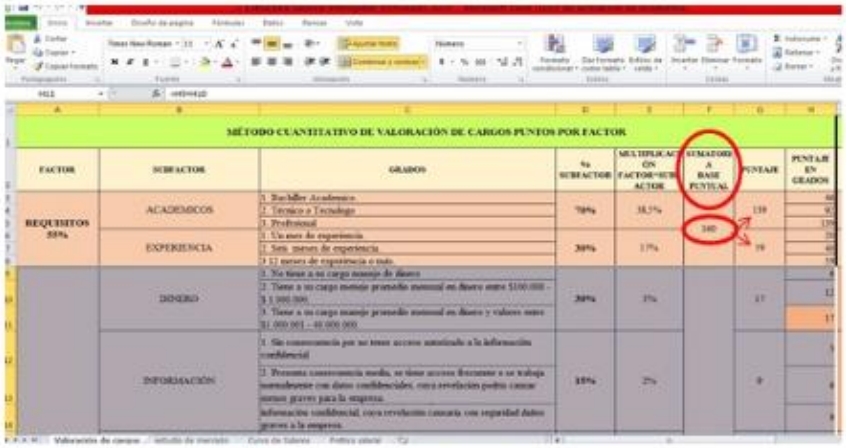
Asunto: Semana 5

Diseñar Estructura de Salarios Aplicando Las Metodologías y estrategias Establecidas Por la Organización.
Semana AVA : 18/05/2022 al 25/05/2022

Buen día, Estimados aprendices:

Bienvenidos a la semana del 18/05/2022 al 25/05/2022 para esta etapa se plantea como actividad AVA Desarrollar:

1- Primero deberán realizar la matriz de valorización para todos los cargos de la empresa objeto de estudio según la metodología HAY GROUP donde se deben ejecutar tres tablas guías para calcular el valor de la sumatoria de la base puntual, las cuales se encuentran como material de apoyo dentro de este taller.



MÉTODO CUANTITATIVO DE VALORACIÓN DE CARGOS PUNTOS POR FACTOR

FACTOR	SUBFACTOR	GRADOS	% SUBFACTOR	MULTIPLICACIÓN FACTOR=SUBFACTOR	SUMATORIA BASE PUNTUAL	PUNTAJE	PUNTAJE EN GRADOS
REQUISITOS 55%	ACADEMICOS	1. Bachiller Académico 2. Técnico o Tecnólogo 3. Profesional	70%	38,5%	340	130	44 90 130
	EXPERIENCIA	1. Un año de experiencia 2. Seis meses de experiencia 3 12 meses de experiencia o más	30%	17%		10	22 44 110
	DINERO	1. No tiene a su cargo manejo de dinero 2. Tiene a su cargo manejo promedio mensual en dinero entre $100.000 - $1.000.000 3. Tiene a su cargo manejo promedio mensual en dinero y valores entre $1.000.001 - $5.000.000	30%	5%		17	6 12 17
	INFORMACIÓN	1. Sin consecuencia por no tener acceso autorizado a la información confidencial 2. Presenta consecuencia media, se tiene acceso frecuente a se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar serios graves para la empresa. 3. Información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la empresa.	15%	2%		9	3 6 9

Complementar el taller con las actividades planteadas en el ambiente de instrucción

Cualquier duda sera atendida con mucho gusto a través del correo electrónico dporduz@misena.edu.co

Feliz y productiva semana.

Didier Paul Orduz
Instructor Sena - Jornada Madrugada

Buen Día, Espacio para cargue Evidencia Salarios - Didier Orduz Sem5

Buen Día, Espacio para cargue Evidencia Salarios - Didier Orduz Sem5

evidencia para equipos en específico: No
Fecha de inicio: **2022-04-27 02:17**
Fecha de entrega: **2022-05-25 22:00**
☐ Se aceptarán entregas tardías
☐ Número de intentos limitados
☑ Hacer disponible la evidencia
Instructor: **DIDIER PAUL ORDUZ BELTRAN**
Enlace para evidencia: http://sena.territorio.la/tarea_tt.php?tarea=265453875

Archivos

Enlazada a ponderación: Ninguna

Rúbrica: No asignada

Comentario(s)

Editar

Calificaciones

Descargar ZIP | **Calificar Evidencia**



Competencia: Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social

Taller No.2: Ecosistema Emprendedor.

Cordial Saludos estimados Aprendices:

Se define el ecosistema emprendedor como **el conjunto de relaciones complejas entre entidades y personas emprendedoras con sus entornos tecnológicos, académicos, sociales, políticos y económicos que incentivan la aparición, el crecimiento y la consolidación de las ideas emprendedoras y por supuesto, de las empresas recién creadas.**

De acuerdo con la definición, se le invita a que lea cuidadosamente y responda de acuerdo con su experiencia personal o familiar.

1. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere apoyo profesional?

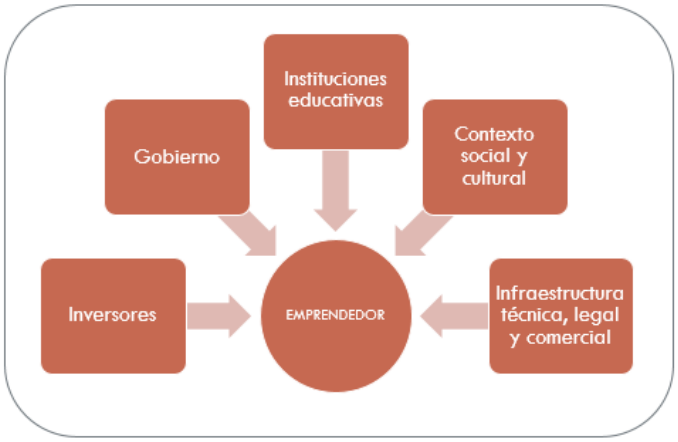
2. ¿A dónde se puede dirigir una persona que quiere crear empresa si requiere recursos económicos?

3. ¿Es fácil o complicado crear empresa en nuestro país? Argumente su respuesta.

4. ¿Existen entidades que apoyan la creación de empresa en Colombia? ¿Qué apoyo brindan?

5. ¿Sabe si el SENA ofrece algún apoyo para la creación de empresas en Colombia?

6. Dé respuesta a las anteriores preguntas y discuta su reflexión con sus compañeros y con su instructor.



Se invita a los aprendices a que en grupos de cuatro personas máximo (GAES) realicen un informe sobre algunas de las entidades, iniciativas y/o programas de apoyo al emprendimiento en el país. **El informe debe incluir el nombre completo de la entidad/programa/iniciativa que apoya el emprendimiento, población a la que se dirige, apoyo que presta y la manera para obtener dicho apoyo**.

Entre las entidades, iniciativas y programas se encuentran:

1. Fondo Emprender
2. Tecnoparque Colombia
3. Programa Jóvenes Rurales Emprendedores del SENA
4. Unidades de emprendimiento SENA
5. Unidades de emprendimiento de otras instituciones adscritas a Fondo Emprender
6. Banco Interamericano de Desarrollo – proyectos para el emprendimiento

7. Colciencias – convocatorias
8. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MinTic
9. Incubadoras
10. Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá D.C.
11. Instituto para la economía social - IPES
12. Bancoldex
13. INNpulsa Colombia
14. Fundación Endeavor Colombia
15. Ashoka Colombia
16. Academia de sostenibilidad - AISO
17. Hug Bog Campus for startups
18. Red de emprendededores Bavaria – Concurso Destapa Futuro
19. Corporación Ventures
20. Semana Global del Emprendimiento
21. Cámara de Comercio de Bogotá
22. Heroes Fest
23. Procolombia
24. Centros Regionales de Emprendimiento y Asistencia Empresarial - CREA de la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca
25. Programas de emprendimiento de la Fundación Bancolombia, Fundación Bolívar – Davivienda, etc.

Portada:

Competencia: Gestionar Procesos Propios De La Cultura Emprendedora Y Empresarial De Acuerdo Con El Perfil Personal Y Los Requerimientos De Los Contextos Productivo Y Social

Presentado por:

Pepito Pérez

Ficha: 2451482

Presentado a:

Ing. Didier Paul Orduz Beltrán

Taller No.1: Indicador de gestión personal y los valores y principios del aprendiz Sena

Técnico en Asistencia Administrativa

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Bogotá D.C. Mayo 4 de 2022

9. **Introducción: Breve reseña del contenido del trabajo que ustedes están presentando.**
10. **Informe de todas las exposiciones del ecosistema emprendedor**

11. **Conclusiones: Párrafo de 5 renglones donde comentan que aprendieron y para qué sirve este conocimiento.**

Plazo de entrega: miércoles 4 de mayo a las 21:55, en la plataforma Territorium incluyendo el link del Drive.

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

Éxitos¡¡¡

Ing. Didier Paul Orduz
Instructor Sena
Jornada Madrugada.

Buen Día,
Tener la claridad de una hoja de ruta para cumplir los objetivos y metas personales a corto y mediano plazo es importante a la hora de trabajar día a día por ellos.

Buen Día,
Misión y Visión aplican también para la vida personal y es una forma de liderar su propio proyecto de vida, ya que tiene claro sus metas y objetivos.

Buen Día,
Valores y principios Sena, acompañados de la misión y visión personal, se convierten en herramientas poderosas para alcanzar las metas y objetivos propios, siempre y cuando se acaten como se plantearon.

Buen Día,
La mejor proyección que se puede tener en lo personal y laboral es tener clara la misión y visión personal, ya que permite trabajar paso a paso en el cumplimiento de metas y objetivos.

Falta link de Acceso al Drive.
No hay Acceso a la Carpeta del Drive.



Denominación:	TALLER No 03 “PERFIL EMPRENDEDOR”
Nombre y código del Programa de formación:	Tecnología en Gestión de Negocios Tecnología Gestión Empresarial
Identificación del taller	Guía de aprendizaje No 3 AA.3 AP.2 Fase Análisis
Duración estimada horas y fecha de entrega:	6 horas
Modalidad del trabajo:	Presencial
Ambiente de formación:	Ambiente de formación presencial-macroaula. Televisor- VGA-HDMI- Computador portátil por cada 5 aprendices. Libros de la biblioteca. Bases de datos.
Materiales de formación:	Kit de materiales: marcadores, CD, borrador de tablero, cartulinas, bloc de notas, lápices, esfero.

I. **OBJETIVO (S)**

- Sensibilizar a los aprendices en conceptos propios del emprendimiento.
- Revisar los postulados de las principales teorías acerca del emprendimiento.
- Identificar las cualidades y capacidades que caracterizan a los intraemprendedores y emprendedores independientes.

- Compartir con los compañeros y con los instructores la experiencia del emprendimiento dentro y fuera de una empresa.

II. CONCIENCIACIÓN

Estimado Aprendiz

El desarrollo del presente taller, está orientado a identificar las cualidades y características que debe tener una persona emprendedora. Este proceso implica un desafío enorme porque la gente que emprende realmente no tiene superpoderes ni dones extraordinarios ni pertenece a mundos lejanos de nuestra realidad, los emprendedores están aquí y ahora. Por esta razón, se le invita a que lea cuidadosamente y responda de acuerdo con su experiencia personal o familiar,

Johnny Hart, un conocido dibujante de historietas norteamericano, en una de sus tiras diarias, definió al emprendedor independiente como una "persona que hace todo lo que se le ocurre para evitar conseguir un empleo".

¿Qué piensa de esta frase?
¿Es el emprendedor sinónimo de desempleado?
¿Un ama de casa es emprendedora?
¿Un empleado que propone soluciones a su jefe es emprendedor?
¿Por qué se habla de "emprendedor independiente"? ¿Hay un emprendedor dependiente? Si lo hay, ¿Cuál cree usted que es?

Dé respuesta a las anteriores preguntas y discuta su posición con sus compañeros y con su instructor.

Para los emprendedores no todo es éxito, hay momentos de tristeza, decepción y confusión sin embargo, dadas sus características desarrollan una perspectiva diferente frente al fracaso, este realmente les permite ser más fuertes; es decir para ellos el fracaso es una posibilidad de mejora.

"Los ganadores en la vida piensan constantemente en términos de yo puedo, lo haré, y yo soy. Los perdedores, por el contrario, concentran al despertar sus pensamientos en lo que deberían hacer, o lo que deberían haber hecho o en lo que no pueden hacer." Denis Waitley.

Si esto es cierto, ¿Un ganador es un emprendedor?
Y si lo es, ¿Cuáles son las características?
¿Qué es entonces un emprendedor?
¿Un emprendedor nace o se hace?

Dé respuesta a las anteriores preguntas y discuta su posición con sus compañeros y con su instructor.

El SENA apuesta a gente que potencialice sus aptitudes, a través de nuevos conceptos, dominio de herramientas e instrumentos y especialmente vía el desarrollo de habilidades en contextos prácticos. Comencemos entonces con ese empeño.

III. DESCRIPCIÓN DEL TALLER

El taller cuenta con un total de 4 actividades que son lideradas en dos momentos por el instructor, el orden propuesto es el que se presenta en las instrucciones. Las sesiones se deben desarrollar en un contexto dinámico orientado al aprendizaje cooperativo a fin de que el propio taller sea un momento clave de aplicación. Se sugieren grupos de 4 personas (GAES).

IV. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ACTIVAS

1. La estrategia usada será el Aprendizaje basado en problemas. Para llevarlo a cabo se usarán como técnicas:

- Observación de un video para la presentación del problema.
- Método de preguntas para la identificación de puntos claves del video y análisis de la información.
- Exposición por parte del instructor para proveer la estructura del tema trabajado.
- Informe para la valoración del taller.

V. INSTRUCCIONES PARA EL DESARROLLO Y ENTREGA EL TALLER

- Actividad Uno: Observe el video "La sorprendente ciencia de la motivación" de Daniel Pink. El video se encuentra en el enlace:
  https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation?language=es

  Para facilitar la identificación de los puntos claves, se propone al aprendiz dibujar dos columnas en un papel como se muestra más abajo. En el lado izquierdo debe ubicar las frases del video que le impactaron y en el derecho sus pensamientos y sentimientos acerca de esa frase.

Frases que impactan	Lo que siento/pienso de esa frase

- Actividad Dos: Método de preguntas

  El instructor plantea a los aprendices las preguntas que se presentan a continuación, para esta actividad es importante que el instructor tome nota y resalte los puntos más importantes.



1. ¿Cuáles frases le impactaron de la conferencia de Pink? ¿Por qué?
2. De acuerdo con el video, ¿Qué es lo que motiva a las personas?
3. Desde la perspectiva de un empleado ¿Qué lo motivaría a hacer un mejor trabajo?
4. Desde la perspectiva de un jefe, ¿Qué incentivos usaría para mejorar el trabajo de sus empleados?
5. Si usted desea crear empresa ¿Qué lo motivaría?
6. De acuerdo con el video, ¿Por qué hay tareas para las que no funciona la motivación?
7. ¿A qué se refiere el conferencista con el método de recompensa de la zanahoria - garrote (palo)?
8. Finalmente, ¿Qué características personales debe tener el jefe-líder que desea motivar a su personal? ¿Qué lo define? ¿Cómo se comporta? ¿Cómo es?
9. ¿Tiene usted esas características? ¿Cómo se hacen evidentes?
10. Se entrega a cada aprendiz la lista de chequeo "Perfil del emprendedor" y se le solicita que la diligencie sin pensar mucho las respuestas. La lista se adjunta a este taller.



Imagen 2 ¿Qué debe hacer el aprendiz?

●Actividad Tres: El instructor expone de manera concreta y concisa el tema del perfil emprendedor basado en las seis características que propone la lista de chequeo: toma de riesgos, independencia, persuasión, capacidad negociadora, creatividad y búsqueda de apoyo personal y profesional. También indica que hay intraemprendedores y emprendedores independientes. Aclara los términos autonomía, maestría y propósito. Finalmente, el instructor expondrá las teorías sobre emprendimiento que reporta la literatura de acuerdo con el artículo de la Revista EAN "Investigando el entrepreneurship - tras un marco teórico y su aporte al desarrollo económico de Colombia". El artículo se adjunta a este taller en el material de apoyo.

- Actividad Cuatro: Los aprendices elaboran el informe final del taller de acuerdo con las características que se enuncian más abajo. Se recomienda un informe por GAES. El informe se evalúa por medio de la rúbrica para informes escritos que se adjunta a este taller.

VI. EVIDENCIAS O ENTREGABLES ASOCIADOS AL TALLER

- Lista de chequeo del perfil del emprendedor de cada aprendiz.

- Informe de máximo 2 páginas en el que el aprendiz (o grupo de aprendices) justifique ante un posible empleador (para el caso de un intraemprendedor) o un posible inversor (para el caso de un emprendedor "independiente") por qué debe seleccionarlo, cuáles son sus cualidades y fortalezas, cómo puede comprometerse con las tareas que le asignen y cómo ese empleo o esa iniciativa empresarial está relacionado con su propósito de vida. Este informe tiene como insumo el perfil del emprendedor que el aprendiz ha diligenciado previamente y debe contemplar los conceptos de autonomía, maestría y propósito que propone el video.

VII. GLOSARIO

Autonomía: Se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento.

Cualidades: Son las características que distinguen y definen a las personas, los seres vivos en general y las cosas. El término proviene del latín qualitas y permite hacer referencia a la manera de ser de alguien o algo.

Habilidades: Es la aptitud, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

Emprendedor: Quien tiene decisión e iniciativa para realizar acciones que son difíciles o entrañan algún riesgo.

Intraemprendedor: Personas con las mismas cualidades que los emprendedores pero que desarrollan proyectos con el apoyo de la empresa para la que trabajan. Se trata de trabajadores por cuenta ajena, con alta dosis de pasión y creatividad, que bajo el paraguas de una empresa desarrollan su talento.

Maestría: Arte y destreza en enseñar o ejecutar algo.

Motivación extrínseca: Los factores extrínsecos consisten en recompensas o incentivos independientes de la propia actividad que el sujeto lleva a cabo; son más un premio o un pago que el resultado de su actividad. Estos elementos aparecen como algo añadido a la tarea y, por tanto, pueden ser controlados desde fuera del individuo que la realiza.

Motivación intrínseca: Los factores intrínsecos, en cambio, no son independientes de la tarea, sino que se fundamentan en los aspectos característicos de la propia actividad y caen bajo el control del que la realiza. Están más ligados a la satisfacción de necesidades superiores y son un resultado directo del esfuerzo. Se trata de realidades inherentes al desarrollo del trabajo y, de alguna manera, mejoran (o empeoran) a la persona: el aprendizaje, la responsabilidad, el desarrollo de las habilidades, etc.

Propósito: Ánimo o intención de hacer o de no hacer algo. Objetivo que se pretende conseguir.

VIII. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Caldas Blanco, María Eugenia. Múrias Bermejo, María Isabel. Iniciativa emprendedora. Editex, 2008.

Vélaz Rivas, José Ignacio. Motivos y motivación en la empresa. España: Ediciones Díaz de Santos, 2008. ProQuest ebrary. Web. 23 de febrero 2016.

Imagen 1. Adaptada de: http://www.webespacio.com/. Imagen bajo licencia de Creative Commons.

Imagen 2. Adaptada de: http://cuandolamanadaduerme.blogspot.com.co/. Imagen bajo licencia de Creative Commons.

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia/Red	Fecha
Autor	Mónica Liliana Valenzuela Barón	Instructora	CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS. REGIONAL DISTRITO CAPITAL	23 de febrero de 2016
Autor				
Autor				

Revisión				
Aprobación				

CONTROL DE CAMBIOS

Autor	Descripción del cambio	Cargo de quien Aprobó	Fecha

Denominación:	TALLER No 04 "TIPOS DE EMPRENDIMIENTO"
Nombre y código del Programa de formación:	Tecnología en Gestión de Negocios Tecnología Gestión Empresarial
Identificación del taller	Guía de aprendizaje No 4 AA.5 AP.3 Fase Planeación
Duración estimada horas y fecha de entrega:	6 horas
Modalidad del trabajo:	Presencial
Ambiente de formación:	Ambiente de formación presencial-macroaula. Televisor-VGA- HDMI- Computador portátil por cada 5 aprendices. Libros de la biblioteca. Bases de datos.
Materiales de formación:	Kit de materiales: marcadores, CD, borrador de tablero, cartulinas, bloc de notas, lápices, esfero.

IX. OBJETIVO (S)

- Sensibilizar a los aprendices en los tipos de emprendimiento.
- Identificar los tipos de emprendimiento que los expertos consideran deseables para el crecimiento del país.

X. CONCIENCIACIÓN

Estimado Aprendiz

El desarrollo del presente taller, está orientado a identificar los distintos tipos de emprendimiento. Esto es importante, dado que no todos los emprendimientos requieren de las mismas habilidades emprendedoras ni todos los emprendimientos se gestan dentro del mismo ecosistema emprendedor.

Como actividad de concienciación se le invita a realizar la lectura del artículo: "Cinco cosas que hay que saber sobre el emprendimiento en América Latina". El artículo está disponible en el material de apoyo y también puede consultarse en el blog del Departamento de Investigación (RES) del Banco Interamericano de Desarrollo -BID al que se puede acceder a través del enlace:
http://blogs.iadb.org/Ideasquecuentan/2015/02/25/cinco-cosas-que-hay-que-saber-sobre-emprendedurismo-en-america-latina/

Luego de realizar la lectura, se recomienda a los aprendices llevar a cabo un diálogo sobre estas preguntas:

1. ¿Qué es un emprendimiento por necesidad?
2. Si lo contrario a esa definición, es un emprendimiento por oportunidad… ¿Qué es un emprendimiento por oportunidad?
3. ¿Está de acuerdo con la afirmación de la autora: “Latinoamérica está repleta de “emprendedores por necesidad”? ¿Por qué? ¿Qué situaciones de su entorno próximo o de su experiencia personal puede comentar?
4. ¿Cuál es la clave(s) para la creación de una sociedad emprendedora? (Recuerde los temas de los anteriores talleres de emprendimiento)

Se recomienda realizar la discusión de las anteriores preguntas por GAES y luego llegar a acuerdo y consenso en plenaria.

El SENA apuesta a gente que potencialice sus aptitudes, a través de nuevos conceptos, dominio de herramientas e instrumentos y especialmente vía el desarrollo de habilidades en contextos prácticos. Comencemos entonces con ese empeño.

XI. DESCRIPCIÓN DEL TALLER

El taller cuenta con un total de 4 actividades que son lideradas en dos momentos por el instructor, el orden propuesto es el que se presenta en las instrucciones. Las sesiones se deben desarrollar en un contexto dinámico orientado al aprendizaje cooperativo a fin de que el propio taller sea un momento clave de aplicación. Se sugieren grupos de 4 personas (GAES).

XII. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ACTIVAS

La estrategia usada será el Estudio de caso. Para llevarlo a cabo se usarán como técnicas:

- Observación de imágenes para la presentación de los casos.
- Método de preguntas para la identificación de puntos claves de los casos y análisis de la información.
- Exposición por parte del instructor para proveer la estructura del tema trabajado.
- Informe para la valoración del taller.

XIII. INSTRUCCIONES PARA EL DESARROLLO Y ENTREGA EL TALLER

- Actividad uno: Observe las siguientes imágenes, en ellas descubrirá las definiciones de los emprendimientos por necesidad y por oportunidad.

Imagen 1 Emprendimiento por necesidad



Luego de ver la imagen conteste:

1. ¿El proceso de crear empresa en este caso fue planeado?
2. ¿Considera usted que la empresa produce ingresos para sobrevivir?
3. ¿Considera usted que la empresa producirá ingresos rápidamente para re-invertir?
4. ¿Considera usted que la idea tiene algún valor agregado? Si es así, ¿Cuál es?
5. ¿Considera usted que las perspectivas de crecimiento en ventas son positivas?
6. Un estudio realizado en el año 2011 indica que: “el 83% de las empresas creadas desde el año 2000 en Bogotá pertenecen al emprendimiento por necesidad” The Breakthrough (2011). ¿Qué opinión le merece esta frase?

Conteste esas mismas preguntas luego de ver la siguiente imagen.

Imagen 2 Emprendimiento por oportunidad



7. Según el estudio realizado en el año 2011: el 11.2% de las empresas creadas desde el año 2000 en Bogotá pertenecen al emprendimiento por oportunidad. ¿Qué opinión le merece esta frase? ¿Cree usted que este hecho tiene alguna consecuencia en el crecimiento económico del país?

Discuta sus respuestas con su grupo GAES y preparen un documento escrito donde consignen esas respuestas. Argumenten ampliamente.

- Actividad dos: Exposición por parte del instructor.

En el emprendimiento por necesidad hay dos enfoques, un enfoque de subsistencia en el que el emprendedor tiene urgencia por generar ingresos para sobrevivir por lo que no tiene espacio para la planeación estratégica de su empresa ni para proponer estrategias de mercadeo pertinentes. La motivación es únicamente la generación de ingresos para el pago de obligaciones personales y familiares. El emprendedor actúa bajo presión.

En el enfoque tradicional, el emprendedor conoce del sector y del entorno empresarial, tiene una idea con alguna planificación y está en capacidad de generar una estructura empresarial que le permitirá obtener un crecimiento medio. La acumulación de riqueza de esta empresa será igual al promedio de la industria.

En el emprendimiento por oportunidad también existen dos enfoques:

Emprendimiento dinámico: “Emprendimiento con alto potencial de crecimiento. Crecen de manera rentable, rápida y sostenidamente. Logran nivel de ventas significativo en una década. Acento en conocimiento, talento humano, gestión tecnológica, acceso a financiación, inversión, y Gob. corporativo. Crecimiento e ingresos se ubican por encima del promedio del sector / industria.” Breakthrough (2011).

Emprendimiento de alto impacto: “Emprendimiento con alto potencial de diferenciación. Emprendimientos basados en un alto grado de diferenciación e innovación y en una clara

voluntad de acumulación (ingresos muy por encima de la media de su sector / industria). Crecen rápida y sostenidamente. Capaces de transformar y dinamizar las economías a través de la innovación y el empleo de calidad… un joven emprendimiento de alto impacto vende dos a cuatro veces más que una empresa tradicional y genera treinta o cuarenta veces más utilidades en sus primeros diez años de vida." Breakthrough (2011).

Sin embargo, no son los únicos tipos de emprendimiento también se habla de emprendimiento de base tecnológica, emprendimiento social y emprendimiento sostenible.

En el emprendimiento de base tecnológica –EBT- la futura empresa desea ofrecer un producto o servicio apoyado en tecnología, conocimientos o competencias profesionales de los dueños o socios. Esta tecnología o conocimiento propio pueden aplicarse en el diseño, desarrollo y elaboración de los nuevos productos o servicios. Son empresas de investigación y desarrollo que pueden nacer al interior de una universidad o de otra empresa. El Tecnoparque del SENA apoya el desarrollo de proyectos innovadores de base tecnológica promoviendo la construcción de prototipos que se puedan presentar al mercado. Allí los emprendedores pueden presentar sus ideas en cuatro líneas tecnológicas: Electrónica y Telecomunicaciones, Tecnologías Virtuales, Ingeniería y diseño y Biotecnología nanotecnología.

En el emprendimiento social no se obtienen ingresos sino beneficios para una población con una necesidad. La más grande organización de emprendedores sociales en el mundo se llama Ashoka, y sus miembros activos son, entre otros, premios Nobel y algunos emprendedores colombianos sensibles a las necesidades de otros. Para ver más información sobre este tipo de emprendimientos se invita a los aprendices a leer el artículo de la Revista Dinero: "Siete ideas colombianas de emprendimiento social". El artículo está disponible en el material de apoyo. También se puede acceder a él por medio de este enlace: http://www.dinero.com/empresas/articulo/ashoka-emprendimiento-social-colombia/202785

En el emprendimiento sostenible se desea reducir el impacto en el medio ambiente de TODAS las actividades que lleva a cabo la empresa desde el recibo de la materia prima hasta la entrega del producto o servicio al cliente. Por ello, las empresas sostenibles crean valor para el medio ambiente y para el cliente mientras obtienen resultados económicos. En Colombia la Academia de la Sostenibilidad AISO promueve emprendimientos sostenibles. Más información en: http://academiasostenibilidad.com

- Actividad Cuatro: Los aprendices elaboran el informe final del taller de acuerdo con las características que se enuncian más abajo. Se recomienda un informe por GAES. El informe se evalúa por medio de la rúbrica para informes escritos que se adjunta a este taller.

XIV. EVIDENCIAS O ENTREGABLES ASOCIADOS AL TALLER

- Cuadro comparativo emprendimiento por necesidad y emprendimiento por oportunidad.

- Informe de máximo 2 páginas en el que el aprendiz (o grupo de aprendices) justifique ante un posible empleador (para el caso de un intraemprendedor) o un posible inversor (para el caso de un emprendedor "independiente") una iniciativa que sea del tipo del emprendimiento social. Se debe argumentar por qué el emprendimiento contribuirá a satisfacer una necesidad de una comunidad o región y cómo ese emprendimiento está relacionado con sus habilidades emprendedoras y con su propósito de vida.

XV. GLOSARIO

Emprendimientos de alto impacto (EAI): Son aquellos que alcanzan ventas superiores a los $6.000 millones anuales durante su primera década de operación (criterio de ventas) y con márgenes operacionales por encima del 10% en los últimos años (criterio de rentabilidad) y un promedio del 7% en la década anterior (criterio de sostenibilidad). Definición según la firma consultora The Breakthrough (2011).

Emprendimientos dinámicos: Son aquellos que tienen el potencial para llegar a vender más de $4.000 millones en el décimo año si tienen más de tres años, o que han logrado ventas de $400 millones si tienen menos de tres años (criterio de ventas), un margen operacional superior al 8% (criterio de rentabilidad) y un promedio histórico en su margen operacional del 4% (criterio de sostenibilidad). Definición según la firma consultora The Breakthrough (2011).

Emprendimiento tradicional: Los expertos indican que son los emprendimientos condenados a sobrevivir. Generalmente son empresas familiares en las que no se ha dado una inadecuada sustitución del liderazgo y la empresa es direccionada por personas con poca preparación, con poca capacidad de adaptación al cambio.

XVI. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Colciencias: Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. *El ecosistema tecnológico y la relación entre sus agentes.2011.*

Global Entrepreneurship Monitor : reporte anual Bogotá 2012-2013 / Rafael Augusto Vesga Fajardo y Raúl Fernando Quiroga Marín - Bogotá: Universidad de los Andes Facultad de Administración, Ediciones Uniandes : Cámara de Comercio de Bogotá, 2013.

The Breakthrough: *Escalando el Emprendimiento en Colombia*. Entrega final para iNNpulsa Colombia. 2011.

Imagen 1. Adaptada de: http://revolucion-industrial.wikispaces.com/TAREA+1?responseToken=0357892f8fe1e62c3677c471574df32ee. Imagen bajo licencia de Creative Commons.

Imagen 2. Adaptada de: http://elname.com/2014/11/chicas-se-quejan-de-que-no-quedan-caballeros-que-le-cedan-asientos-en-la-barra-a-sus-abrigos-y-carteras.html. Imagen bajo licencia de Creative Commons.

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia/Red	Fecha
Autor	Mónica Liliana Valenzuela Barón	Instructora	CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS. REGIONAL DISTRITO CAPITAL	15 de marzo de 2016

Autor				
Autor				
Revisión				
Aprobación				

CONTROL DE CAMBIOS

Autor	Descripción del cambio	Cargo de quien Aprobó	Fecha

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Taller No.2: Base de Datos y CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones).

Cordial Saludos estimados Aprendices:

Para esta semana deben desarrollar la guía orientada a la construcción de la base de datos del entregable final, concerniente a la descripción detallada del manual de funciones. Teniendo como estructura principal el manual de funciones y la Clasificación Nacional de Ocupaciones



https://observatorio.sena.edu.co/Clasificacion/Ocupacion

Antes deberán Definir, a través de una infografía, los siguientes términos:

Experiencia Relacionada.

Experiencia Profesional.

Experiencia Laboral.

Competencia Básica.

Competencia Comportamental.

Competencia Laboral.

Escala de responsabilidades.

Luego deberán construir la información a partir de la matriz Cruzando la información entre la CNO y el Manual de funciones. Tomando todas las variables contenidas allí.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO									
Denominación del cargo	Código	Nivel	Dependencia (o Área)	N° de personas en el cargo	Cargo a quien reporta	Salario	Jerarquización del cargo	PROPOSITO DEL CARGO	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES
Gerente	611	Directivo	Gerencia	1	N/A	3´000,000		Planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de establecimientos y departamentos en empresas comerciales e industriales comprometidos con Ventas, Mercadeo, Publicidad y Relaciones Públicas.	1. Planear y dirigir actividades en la empresa de ventas al por mayor 2.Establecer cadenas de distribución para el producto, dirigir estudios y estrategias de mercadeo, analizar resultados y apoyar en el desarrollo del producto 3. Manejar la imagen y comunicación corporativa 4. Selecciona, asigna, motiva, integra, promueve y evalua a las personas dentro de la estructura organizacional, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, destrezas, competencias, carácter y personalidad. 5. Toma decisiones y dirige el rumbo de la empresa hacia sus objetivos.

(Ocupaciones, Descripciones, Funciones, Denominaciones, Ocupaciones Relacionadas, Habilidades, Conocimientos, Función Norma).

Después deberán Relacionar Misión y Visión de la empresa objeto de estudio.



La presentación de este trabajo se debe desarrollar en un archivo Word con las Siguientes características:

Portada:

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Presentado por GAES No.2

Hugo Donald
Paco Donald
Luis Donald

Ficha: 2280133

Presentado a:

Ing. Didier Paul Orduz Beltrán

Taller No.2: Base de Datos, Manual de Funciones y CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones).

Tecnólogo en Talento Humano

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Bogotá D.C. 4 de mayo de 2022

Introducción:

Breve reseña del contenido del trabajo que ustedes están presentando.

Contenido del trabajo:

1. **Definición de Términos, Con ejemplo de cada una.**
   - **Experiencia Relacionada.**
   - **Experiencia Profesional.**
   - **Experiencia Laboral.**
   - **Competencia Básica.**
   - **Competencia Comportamental.**
   - **Competencia Laboral.**
   - **Escala de responsabilidades.**
2. **Construcción Base de Datos. (Excel Entregable).**
3. **Presentación Misión y Visión Empresa Objeto de estudio.**
4. **Fotos Asistencia Virtual jueves.**
5. **Conclusiones: Párrafo de 5 renglones donde comentan que aprendieron y para qué sirve este conocimiento.**

Plazo de entrega: 4 de mayo de 2022 a las 21:30, en la plataforma Territorium y en el Drive Personal

Nombre Archivo: **2280124_Gaes#_Sem2.PDF**

Entregable Semana 2_Gaes#.XLS

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

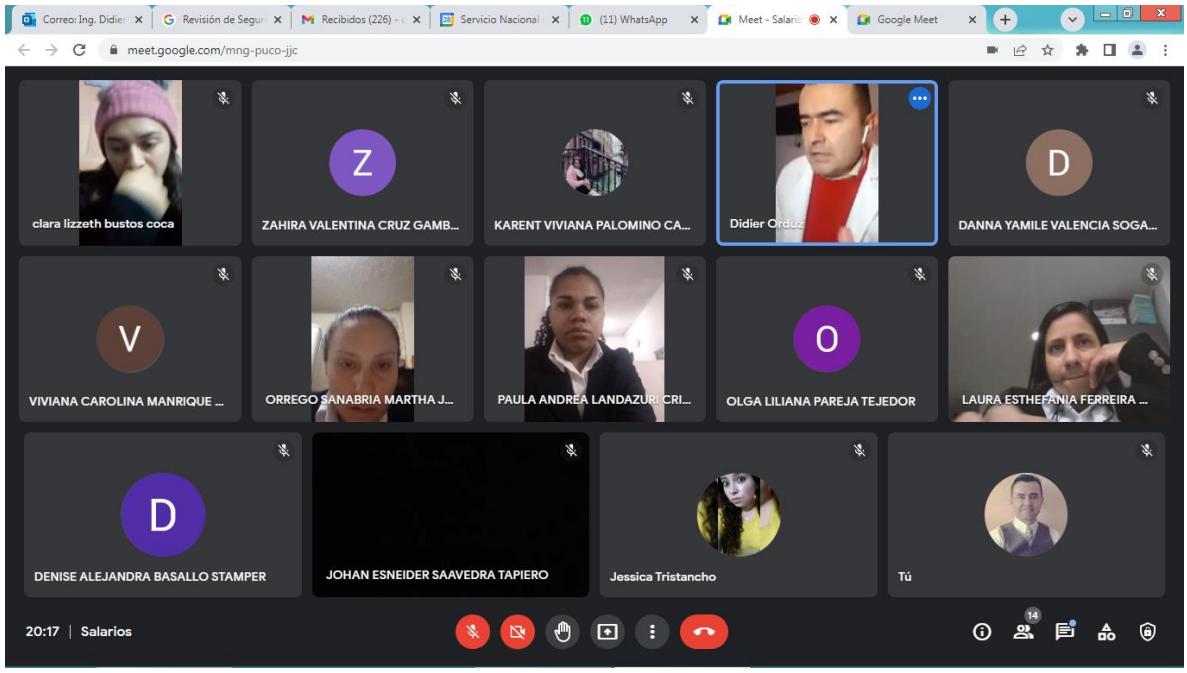
Éxitos¡¡¡

Ing. Didier Paul Orduz
Instructor Sena
Jornada Madrugada
Buen Día
El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás. Lo cual lo convierte en Instrumento importante para estructurar salarios.

Buen Día,
Un Manual de Funciones engloba el análisis y descripción de los diferentes cargos, herramientas que originan la eficiencia de la administración de los Recursos Humanos y permiten establecer normas de coordinación entre cargos. Lo que lo hace una pieza importante para estructurar salarios.

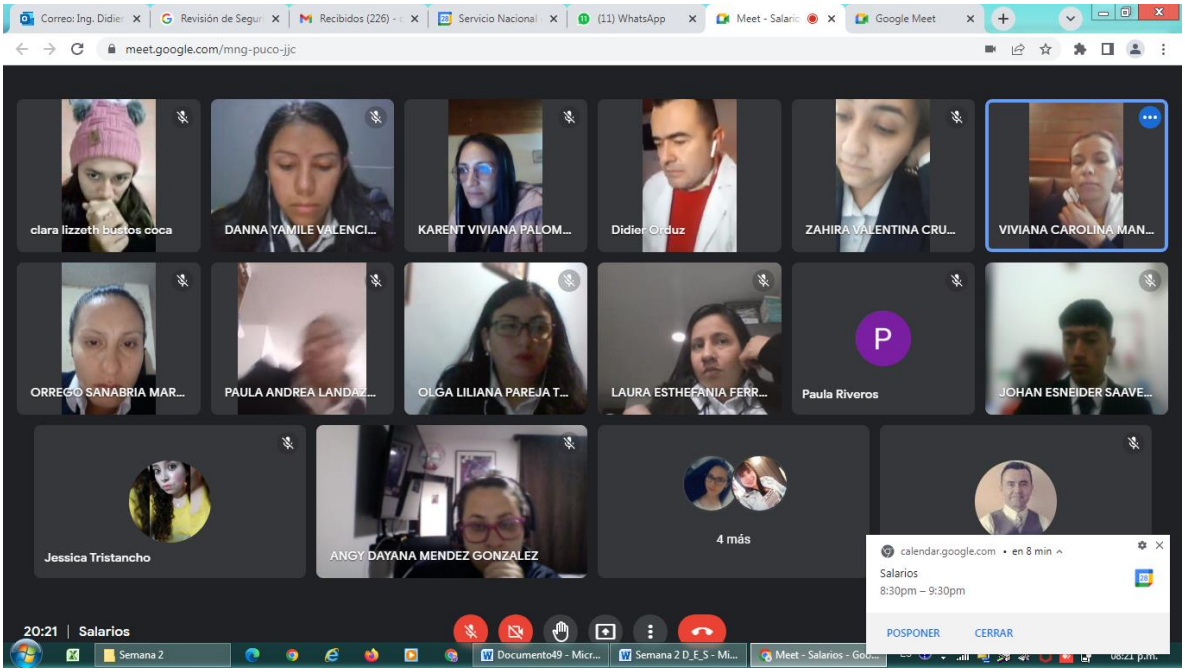
Buen Día,
Beneficios y utilidad que tiene un manual de funciones: determinar y delimitar los campos de actuación de cada colaborador, permite que las personas interaccionen con un mayor conocimiento de su rol dentro de la empresa, lo que ayuda en el proceso de comunicación, integración y desarrollo. Es por eso que el M.F. es materia prima para el análisis de la estructura salarial de la organización.

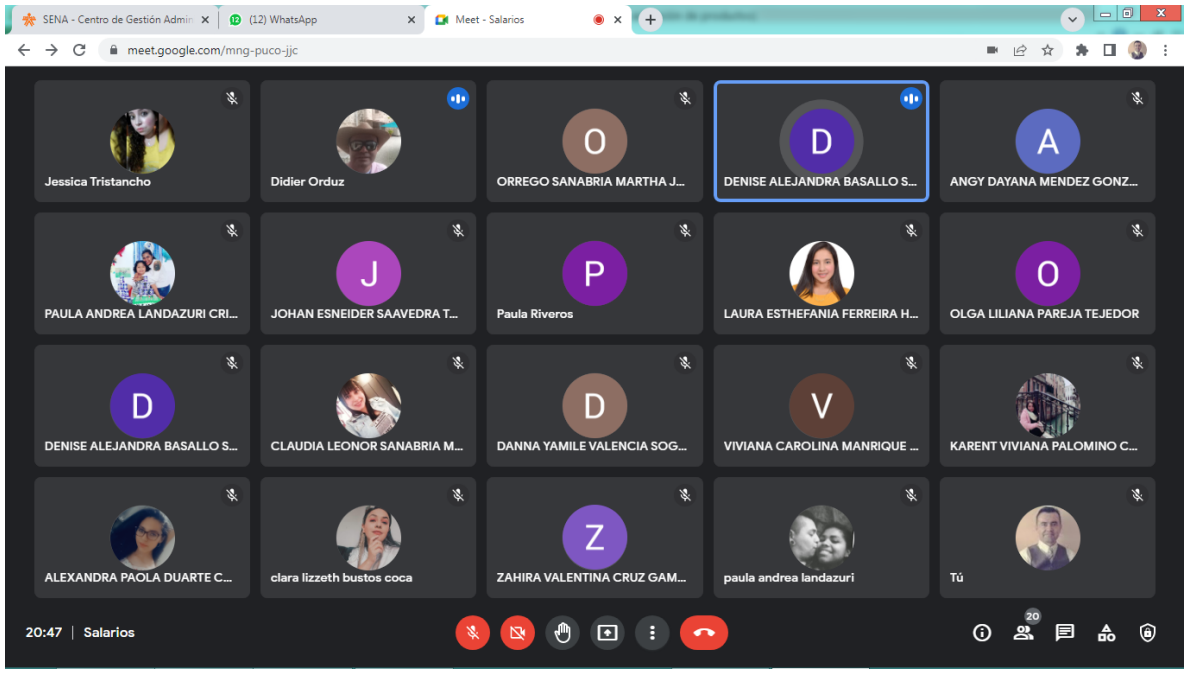
Buen Día,
El manual de funciones es un instrumento administrativo que se utiliza de apoyo para la correcta coordinación de todas las personas que forman parte de una estructura organizacional; está diseñado para difundir las líneas de autoridad y responsabilidad, así como para dar a conocer los objetivos y las funciones de cada cargo, por lo que siempre será la base de estudio para la estructura salarial.

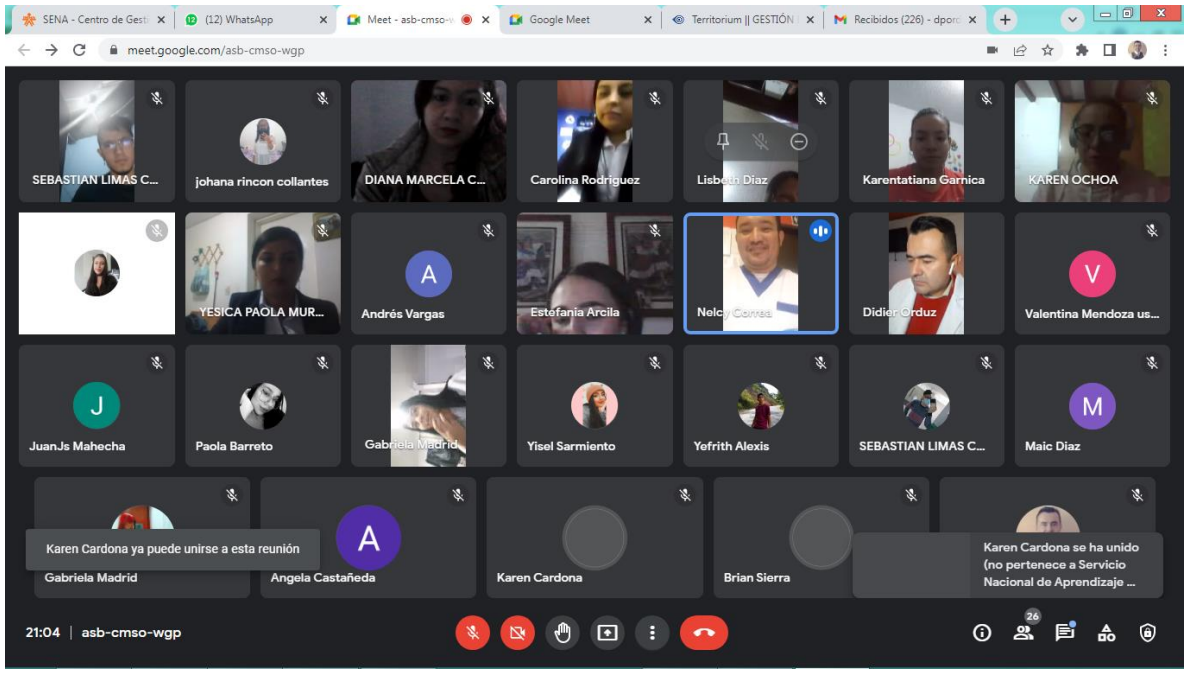

meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
ZAHIRA VALENTINA CRUZ GAMB...
KARENT VIVIANA PALOMINO CA...
Didier Orduz
DANNA YAMILE VALENCIA SOGA...
VIVIANA CAROLINA MANRIQUE ...
ORREGO SANABRIA MARTHA J...
PAULA ANDREA LANDAZURI CRI...
OLGA LILIANA PAREJA TEJEDOR
LAURA ESTHEFANIA FERREIRA ...
DENISE ALEJANDRA BASALLO STAMPER
JOHAN ESNEIDER SAAVEDRA TAPIERO
Jessica Tristancho
Tú
20:17 | Salarios

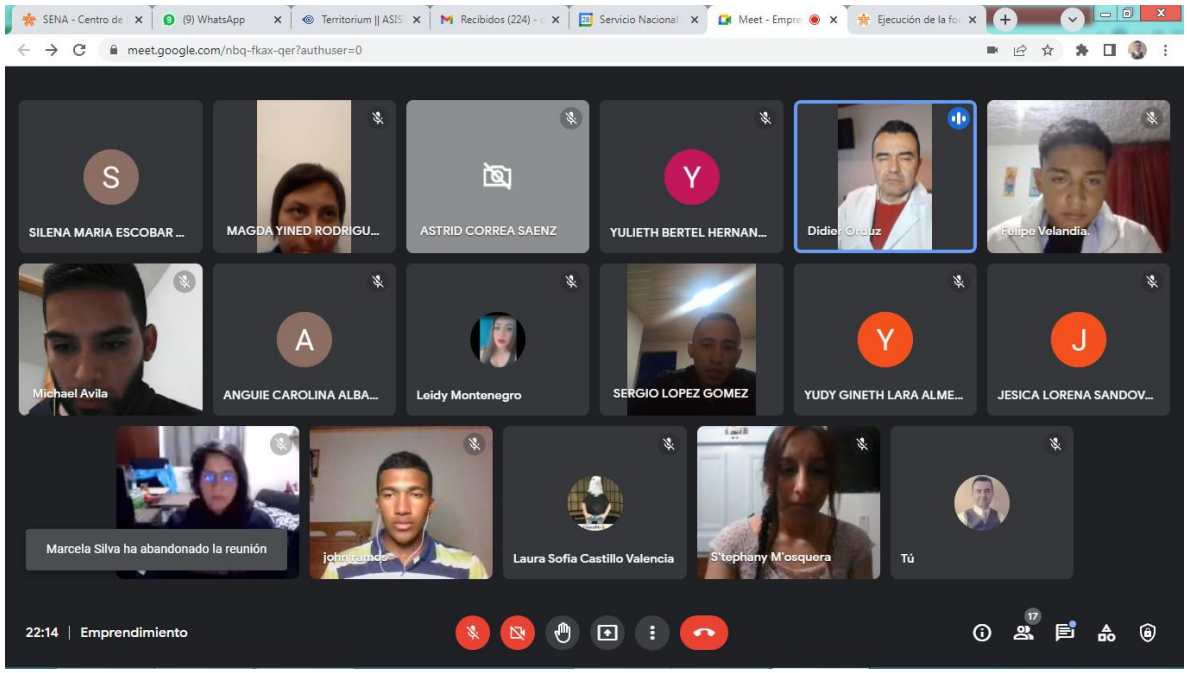

meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
ALEXANDRA PAOLA DUAR...
KARENT VIVIANA PALOMI...
Didier Orduz
Paula Riveros
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
paula andrea landazuri
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
CLAUDIA LEONOR SANA...
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
paula andrea landazuri ya puede unirse a esta reunión
DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
paula andrea landazuri se ha unido (no pertenece a Servicio Nacional de ...
20:19 | Salarios

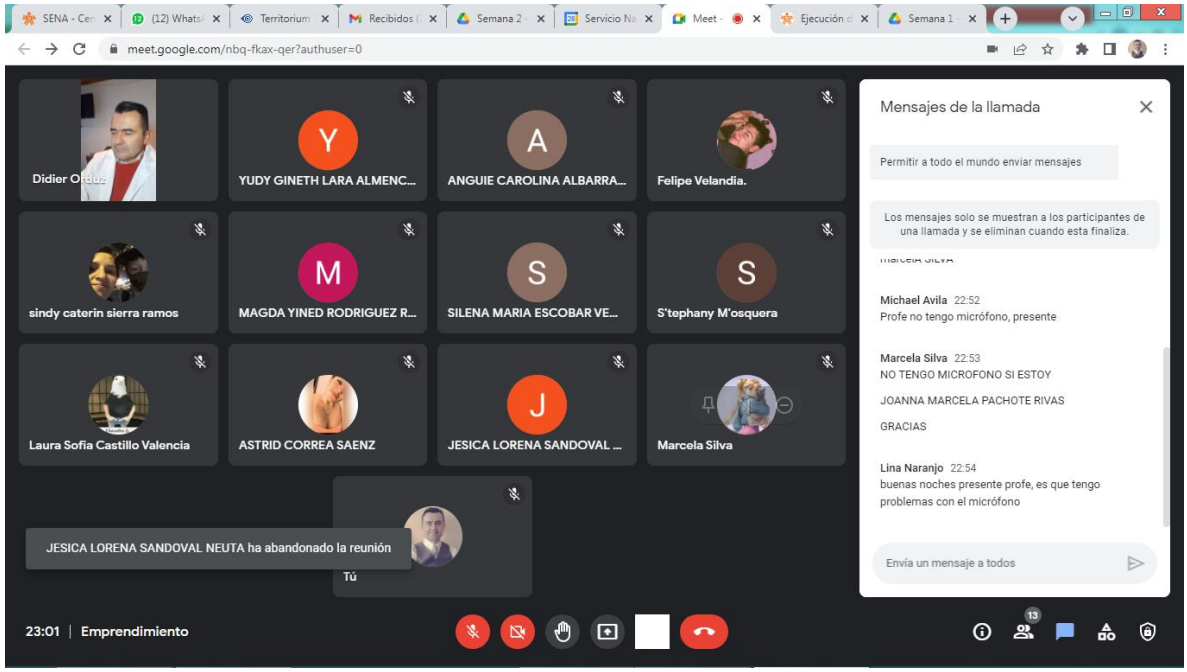

meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
DANNA YAMILE VALENCI...
KARENT VIVIANA PALOM...
Didier Orduz
ZAHIRA VALENTINA CRU...
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
PAULA ANDREA LANDAZ...
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
CLAUDIA LEONOR SANA...
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
Jessica Tristancho
ANGY DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
Tú
20:20 | Salarios


meet.google.com/mng-puco-jjc
clara lizzeth bustos coca
DANNA YAMILE VALENCI...
KARENT VIVIANA PALOM...
Didier Orduz
ZAHIRA VALENTINA CRU...
VIVIANA CAROLINA MAN...
ORREGO SANABRIA MAR...
PAULA ANDREA LANDAZ...
OLGA LILIANA PAREJA T...
LAURA ESTHEFANIA FERR...
Paula Riveros
JOHAN ESNEIDER SAAVE...
Jessica Tristancho
ANGY DAYANA MENDEZ GONZALEZ
4 más
calendar.google.com • en 8 min
Salarios
8:30pm – 9:30pm
POSPONER
CERRAR
20:21 | Salarios


SENA - Centro de Gestión Admin
(12) WhatsApp
Meet - Salarios
meet.google.com/mng-puco-jjc
Jessica Tristancho
Didier Orduz
ORREGO SANABRIA MARTHA J...
DENISE ALEJANDRA BASALLO S...
ANGY DAYANA MENDEZ GONZ...
PAULA ANDREA LANDAZURI CRI...
JOHAN ESNEIDER SAAVEDRA T...
Paula Riveros
LAURA ESTHEFANIA FERREIRA H...
OLGA LILIANA PAREJA TEJEDOR
DENISE ALEJANDRA BASALLO S...
CLAUDIA LEONOR SANABRIA M...
DANNA YAMILE VALENCIA SOG...
VIVIANA CAROLINA MANRIQUE ...
KARENT VIVIANA PALOMINO C...
ALEXANDRA PAOLA DUARTE C...
clara lizzeth bustos coca
ZAHIRA VALENTINA CRUZ GAM...
paula andrea landazuri
Tú
20:47 | Salarios
20


meet.google.com/asb-cmso-wgp
SEBASTIAN LIMAS C...
johana rincon collantes
DIANA MARCELA C...
Carolina Rodriguez
Karentatiana Garnica
KAREN OCHOA
YESICA PAOLA MUR...
Andrés Vargas
Estefania Arcila
Didier Orduz
Valentina Mendoza us...
JuanJs Mahecha
Paola Barreto
Yisel Sarmiento
Yefrith Alexis
SEBASTIAN LIMAS C...
Maic Diaz
Karen Cardona ya puede unirse a esta reunión
Gabriela Madrid
Angela Castañeda
Karen Cardona
Brian Sierra
Karen Cardona se ha unido (no pertenece a Servicio Nacional de Aprendizaje ...
21:04 | asb-cmso-wgp


meet.google.com/nbq-fkax-qer?authuser=0
SILENA MARIA ESCOBAR ...
MAGDA YINED RODRIGU...
ASTRID CORREA SAENZ
YULIETH BERTEL HERNAN...
Didier Orduz
Felipe Velandia.
Michael Avila
ANGUIE CAROLINA ALBA...
Leidy Montenegro
SERGIO LOPEZ GOMEZ
YUDY GINETH LARA ALME...
JESICA LORENA SANDOV...
Marcela Silva ha abandonado la reunión
john ramos
Laura Sofia Castillo Valencia
S'tephany M'osquera
Tú
22:14 | Emprendimiento


meet.google.com/nbq-fkax-qer?authuser=0
Didier Orduz
YUDY GINETH LARA ALMENC...
ANGUIE CAROLINA ALBARRA...
Felipe Velandia.
sindy caterin sierra ramos
MAGDA YINED RODRIGUEZ R...
SILENA MARIA ESCOBAR VE...
S'tephany M'osquera
Laura Sofia Castillo Valencia
ASTRID CORREA SAENZ
JESICA LORENA SANDOVAL ...
Marcela Silva
JESICA LORENA SANDOVAL NEUTA ha abandonado la reunión
Tú
Mensajes de la llamada
Permitir a todo el mundo enviar mensajes
Los mensajes solo se muestran a los participantes de una llamada y se eliminan cuando esta finaliza.
Michael Avila 22:52
Profe no tengo micrófono, presente
Marcela Silva 22:53
NO TENGO MICROFONO SI ESTOY
JOANNA MARCELA PACHOTE RIVAS
GRACIAS
Lina Naranjo 22:54
buenas noches presente profe, es que tengo problemas con el micrófono
Envía un mensaje a todos
23:01 | Emprendimiento



https://observatorio.sena.edu.co/Clasificacion/Ocupacion

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Taller No.3 : Conceptualización y actualización términos y marco legal para la estructura de salarios.

Cordial Saludos estimados Aprendices:

Para esta semana deben se les invita a desarrollar la guía orientada a la fundamentación y normatividad alrededor del Salario en Colombia. Por lo que deben realizar una infografía



https://venngage.com/blog/como-hacer-una-infografia-en-5-pasos/

Donde puedan presentar el siguiente contenido:

2 Que es Salario según el CST 127.

3 Tipos de Salario (artículo 145 del CST)

4 Clases de Salario.

5 Cuáles son los pagos que no constituyen salario. (artículo 127 del CST)

6 Los Viáticos constituyen salario? (art 130 CST)

7 Las propinas constituyen salario? el parágrafo 2 del artículo 5 de la Ley 1935 de 2018

8 Los trabajadores que desempeñan mismas funciones deben recibir igual remuneración?

9 Cuando puede ser embargado un salario?

10 Que es salario Integral?

11 Cuáles son los pagos que no constituyen salario?

12 Se puede realizar reducción de salarios? En tiempo de Covid? 132 art CST

13 Cuáles son los descuentos prohibidos al salario? (art 59 - 149CST)

La presentación de este trabajo se debe desarrollar en un archivo Word con las Siguientes características:

Portada:

Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Presentado por GAES No.3

Hugo Donald
Paco Donald
Luis Donald

Ficha: 2144411/48

Presentado a:

Ing. Didier Paul Orduz Beltrán

Taller No.3: Conceptualización, actualización términos y

Marco legal para la estructura de salarios.

Tecnólogo en Talento Humano

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Bogotá D.C. Mayo 11 de 2022

1 Introducción:

Breve reseña del contenido del trabajo que ustedes están presentando.

Contenido del trabajo:

2 Que es Salario según el CST 127.
3 Tipos de Salario (artículo 145 del CST)
4 Clases de Salario.
5 Cuáles son los pagos que no constituyen salario. (artículo 127 del CST)
6 Los Viáticos constituyen salario? (art 130 CST)
7 Las propinas constituyen salario? el parágrafo 2 del artículo 5 de la Ley 1935 de 2018
8 Los trabajadores que desempeñan mismas funciones deben recibir igual remuneración?
9 Cuando puede ser embargado un salario?
10 Que es salario Integral?
11 Cuáles son los pagos que no constituyen salario?
12 Se puede realizar reducción de salarios? En tiempo de Covid? 132 art CST
13 Cuáles son los descuentos prohibidos al salario? (art 59 - 149CST)
14. Fotos de la asistencia.

15 Conclusiones: Párrafo de 5 renglones donde comentan que aprendieron y para qué sirve este conocimiento.

Plazo de entrega: miércoles 11 de Mayo a las 21:55, en la plataforma Territorium.

Nombre Archivo: 2144600_Gaes#_ Sem3.PDF

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

Éxitos¡¡¡

Ing. Didier Paul Orduz
Instructor Sena
Jornada Madrugada

Buen Día,
Para realizar una estructura salarial adecuada, es necesario conocer la parte conceptual y la parte legal, relacionada con el salario en Colombia, para poder crear políticas que estén dentro un de un marco legal consistente y lo más importante, que de salarios justos a los miembros de la organización.

Buen Día,
El diseño de una estructura salarial, debe estar dentro de un marco legal que permita establecer límites entre beneficios y obligaciones, es por eso que también se debe tener en cuenta la parte conceptual, llegando a un objetivo en común, el bienestar de todos los colaboradores de la organización.

Buen Día,
Para crear un buena política salarial, se debe tener como referencia, el marco normativo, el marco conceptual, que fundamenta la estructura salarial de cualquier compañía, teniendo siempre como objetivo retención de personal.

Falta el link del Drive.

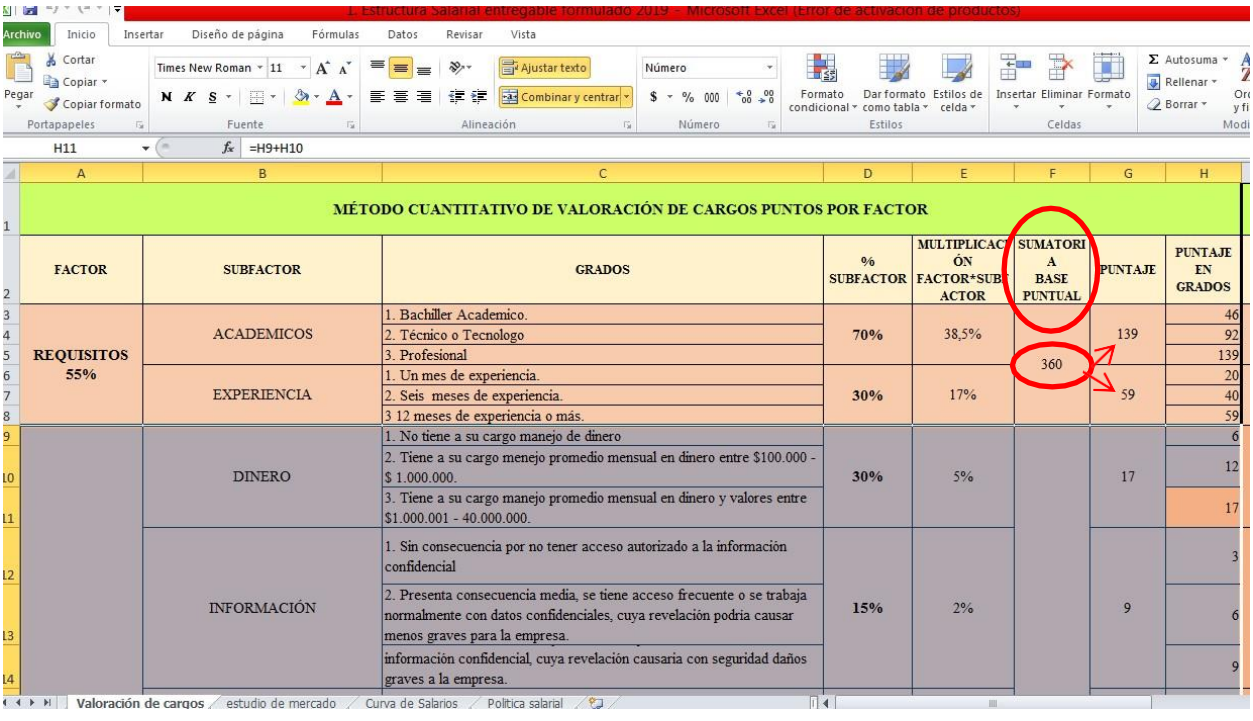
Competencia: Diseñar Estructuras De Salarios, Aplicando Las Metodologías Y Estrategias Establecidas Por La Organización.

Taller No.5 : Valoración de cargos Conceptualización y actualización términos y marco legal para la estructura de salarios.

Cordial Saludos estimados Aprendices:

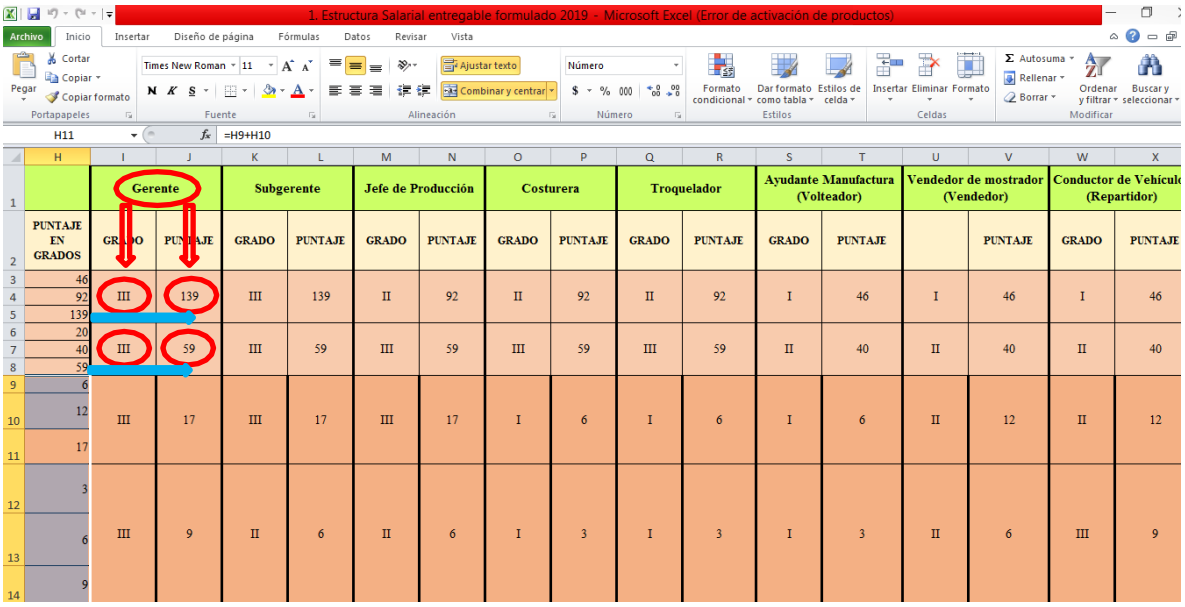
Se les invita a diligenciar la tabla de valoración de cargos del entregable final paso a paso así:

1- Primero deberán realizar la matriz de valorización para todos los cargos de la empresa objeto de estudio según la metodología HAY GROUP donde se deben ejecutar tres tablas guías para calcular el valor de la sumatoria de la base puntual, las cuales se encuentran como material de apoyo dentro de este taller.



MÉTODO CUANTITATIVO DE VALORACIÓN DE CARGOS PUNTOS POR FACTOR							
FACTOR	SUBFACTOR	GRADOS	% SUBFACTOR	MULTIPLICACIÓN FACTOR*SUBFACTOR	SUMATORIA BASE PUNTUAL	PUNTAJE	PUNTAJE EN GRADOS
REQUISITOS 55%	ACADEMICOS	1. Bachiller Academico.	70%	38,5%	360	139	46
		2. Técnico o Tecnologo					92
		3. Profesional					139
	EXPERIENCIA	1. Un mes de experiencia.	30%	17%		59	20
		2. Seis meses de experiencia.					40
		3 12 meses de experiencia o más.					59
	DINERO	1. No tiene a su cargo manejo de dinero	30%	5%		17	6
		2. Tiene a su cargo menejo promedio mensual en dinero entre $100.000 - $ 1.000.000.					12
		3. Tiene a su cargo manejo promedio mensual en dinero y valores entre $1.000.001 - 40.000.000.					17
	INFORMACIÓN	1. Sin consecuencia por no tener acceso autorizado a la información confidencial	15%	2%		9	3
		2. Presenta consecuencia media, se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podria causar menos graves para la empresa.					6
		información confidencial, cuya revelación causaria con seguridad daños graves a la empresa.					9

2- Deben completar la matriz del método cuantitativo de valoración de puntos por factor del entregable final donde según la valoración de cargos asignan los grados de las factores y subfactores, para completar el puntaje de todos los cargos de la empresa objetó de estudio.



	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1		Gerente		Subgerente		Jefe de Producción		Costurera		Troquelador		Ayudante Manufactura (Volteador)		Vendedor de mostrador (Vendedor)		Conductor de Vehícul (Repartidor)	
2	PUNTAJE EN GRADOS	GRADO	PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE		PUNTAJE	GRADO	PUNTAJE
3	46																
4	92	III	139	III	139	II	92	II	92	II	92	I	46	I	46	I	46
5	139																
6	20																
7	40	III	59	III	59	III	59	III	59	III	59	II	40	II	40	II	40
8	59																
9	6																
10	12	III	17	III	17	III	17	I	6	I	6	I	6	II	12	II	12
11	17																
12	3																
13	6	III	9	II	6	II	6	I	3	I	3	I	3	II	6	III	9
14	9																

Manual de diligenciamiento guías matrices para sumatoria de la base puntual

- **FACTOR HABILIDAD**

Es el conjunto de conocimientos o experiencia que requiere el cargo.

✓ **Habilidad Técnica:** comprende el conocimiento específico de normas, procesos y procedimientos.

Los elementos que son partícipes en este subfactor se expresan en letras mayúsculas de la A a la H:

A. Básica: Educación elemental básica, equivalente a una instrucción secundaria más conocimientos esenciales de introducción al cargo. Fundamental para cargos en los que se desempeñan tareas simples y repetitivas.

B. Oficio o Especialidad elemental: Familiaridad con trabajo rutinario, normalizado y/o uso de equipo o maquinaria sencilla. Dentro del contexto administrativo los cargos están orientados a la rutina de oficina y/o habilidades para operar equipo común (copiadora, equipo de limpieza). (González y Padilla, 2007).

C. Oficio o Especialidad: conocimiento para el manejo de los procedimientos y sistemas generales de la organización; manejo de equipos especializados.

D. Oficio o Especialidad Avanzada: habilidades adquiridas por la experiencia y/o entrenamiento técnico o tecnológico relacionado con las funciones del cargo.

E. Especialización o Técnica: habilidades que permitan la aplicación de principios teóricos o científicos adquiridos mediante una preparación universitaria.

F. Especialización o Técnica Madurada: conocimiento que se ha complementado o reforzado a través de una considerable experiencia de trabajo o de una especialización académica adicional en un área particular con el fin de cubrir las necesidades del puesto. (González y Padilla, 2007).

H. Maestría Profesional: Competencia excepcional y maestría única en un campo profesional. Los titulares de estos puestos normalmente son valorados por su liderazgo reconocido en un campo científico, fuera del marco de la organización. (González y Padilla, 2007).

G. La más Alta Especialización o Técnica: Maestría en técnicas, prácticas y teorías adquiridas por extensa experiencia y/o desarrollo especial. Se incluye en estas posiciones a los expertos cuya considerable experiencia y profundidad de conocimiento los autoriza

- ✓ **Habilidad Gerencial:** Capacidad para integrar diferentes procesos en las empresas; destreza para planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar los resultados finales que impacten el desarrollo y sostenimiento de la organización.

  Los subfactores pertenecientes a esta familia de habilidades se expresan en números Romanos:

  I. Mínima: habilidad para el desarrollo de las actividades y tareas cotidianas esenciales para el logro de objetivos a corto plazo.
  II. Homogénea: competencia para el desempeño de funciones homogéneas en el mismo proceso, división o área.
  III. Heterogénea: destreza para el manejo de diferentes procesos, divisiones o áreas.
  IV. Total: Habilidad gerencial total que implica la dirección de las responsabilidades y funciones que conducen a la materialización de los objetivos estratégicos corporativos.

- ✓ **Habilidad en Relaciones Humanas:** Competencia para la interacción, relacionamiento y servicio de atención directa que tiene el cargo con el cliente externo e interno de la organización.

Los subfactores se expresan en números arábigos:

1. Básica: habilidad para el manejo de un comportamiento cortés con las personas.
2. Importante: competencia para interactuar con los demás acerca temas específicos, planteamientos de problemas y soluciones.
3. Crítica: destreza para influir, motivar, persuadir y cambiar comportamientos.

Guía para valorar cargo en el factor habilidad

Habilidades en Relaciones Humanas	I. MINIMA			II. HOMOGENEA			III. HETEROGENEA			IV. TOTAL		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
A. BASICA Educación elemental básica, equivalente a instrucción primaria y secundaria más conocimientos esenciales de introducción al puesto.	50	57	66	66	76	87	87	100	115	115	132	152
	57	66	76	76	87	100	100	115	132	132	152	175
	66	76	87	87	100	115	115	132	152	152	175	200
B. OFICIO O ESPECIALIDAD ELEMENTAL Familiaridad con trabajo rutinario normalizado y/o uso de equipo o máquinas sencillas.	66	76	87	87	100	115	115	132	152	152	175	200
	76	87	100	100	115	132	132	152	175	175	200	230
	87	100	115	115	132	152	152	175	200	200	230	264
C. OFICIO O ESPECIALIDAD Pericia en procedimientos o sistemas, que puede incluir destreza en el uso de equipo especializado.	87	100	115	115	132	152	152	175	200	200	230	264
	100	115	132	132	152	175	175	200	230	230	264	304
	115	132	152	152	175	200	200	230	264	264	304	350
D. OFICIO O ESPECIALIDAD AVANZADA Algunas especialziaciones (destrezas no generalmente técnicas), adquiridas en o fuera del puesto, que dé mayor amplitud o profundidad a una función generalmente única.	115	132	152	152	175	200	200	230	264	264	304	350
	132	152	175	175	200	230	230	264	304	304	350	400
	152	175	200	200	230	264	264	304	350	350	400	460
E. ESPECIALIZACION O TECNICA Suficiencia en una ctividad o técnica, que involucra comprensión de sus prácticas o precedentes o una teoría científica y sus principios.	152	175	200	200	230	264	264	304	350	350	400	460
	175	200	230	230	264	304	304	350	400	400	460	528
	200	230	264	264	304	350	350	400	460	460	528	608
F. ESPECIALIZACION O TECNICA MADURADA Competencia en una actividad especializada o técnica, combinando una basta comprensión de sus prácticas y precedentes o una teoría científica y sus principios.	200	230	264	264	304	350	350	400	460	460	528	608
	230	264	304	304	350	400	400	460	528	528	608	700
	264	304	350	350	400	460	460	528	608	608	700	800
G. LA MAS ALTA ESPECIALIZACION O TECNICA Maestría en técnicas, prácticas y teorías adquiridas por vasta experiencia y/o desarrollo especial.	264	304	350	350	400	460	460	528	608	608	700	800
	304	350	400	400	460	528	528	608	700	700	800	920
	350	400	460	460	528	608	608	700	800	800	920	1056
H. MAESTRIA PROFESIONAL Competencia excepcional y maestría única en un campo profesional.	350	400	460	460	528	608						
	400	460	528	528	608	700						
	460	528	608	608	700	800						

- **Factor Solución de Problemas**

Es la concepción original e iniciativa que el cargo requiere para identificar y resolver problemas. (González y Padilla, 2007).

Este factor se analiza en dos dimensiones:

✓ **Marco de Referencia:** parámetros y patrones con que cuenta cada cargo para resolver los problemas.

Los subfactores constituidos en este factor se expresan en letras mayúsculas de la A a la G.

A. Rutina Estricta: los procedimientos se encuentran especificados en tiempo y forma de ejecución, lo que impide que el empleado tenga alternativas adicionales.
B. Rutina: Las instrucciones normalmente dan libertad para considerar otras alternativas con base en hechos encontrados en el entorno de trabajo. Existen actividades que permiten variar el orden de ejecución sin alterar los resultados finales.
C. Semi-rutina: Los procedimientos dan flexibilidad para considerar opciones de soluciones.

D. Estandarizado: las soluciones optadas por el empleado deben estar basadas en procedimientos sustancialmente diversificados y estándares especializados.
E. Claramente Definido: Razonamiento dentro de políticas y principios claramente definidos. (González y Padilla, 2007).
F. Ampliamente Definido: Razonamiento dentro de políticas generales y objetivos finales. Para cargos que definen y

determinan procesos y procedimientos necesarios para lograr los objetivos.

G. Genéricamente Definido: Razonamiento dentro de políticas amplias y misión de la empresa. Estas posiciones determinan las directrices del funcionamiento de la organización. (González y Padilla, 2007).

- ✓ **Complejidad de Pensamiento:** Capacidad requerida en el cargo para la detección, identificación, análisis, evaluación y solución de dificultades.

Los subfactores se expresan en números arábigos:

1. Sencillo: solución de problemas simples, a partir de cosas sencillas aprendidas en el cargo.
2. Modelos: soluciones de problemas a partir de situaciones conocidas y previamente establecidas.
3. Interpretación: Elección de soluciones ante situaciones que presentan material nuevo, pero que en lo general se ajustan a patrones o modos establecidos.
4. Analítico: capacidad analítica, interpretativa y/o constructiva en situaciones variables.
5. Sin Guías o Creativo: competencia conceptual y creativa en situaciones que requieren ser investigadas, en las cuales tanto el método, proceso y procedimiento son inciertos.

Tabla 2. Guía para valorar cargos en el factor Solución de Problemas según Método HAY.

* MARCO DE REFERENCIA		** COMPLEJIDAD				
		1. SENCILLA	2. CON MODELOS	3. INTERPRETACION	4. ADAPTACIÓN	5. SIN GUIAS
	A. RUTINA ESTRICTA Razonamiento limitado por reglas detalladas, e instrucciones especificas.	10% 12%	14% 16%	19% 22%	25% 29%	33% 36%
	B. RUTINA Razonamieto dentro de instrucciones establecidas.	12% 14%	16% 19%	22% 25%	29% 33%	36% 43%
	C. SEMI-RUTINA Razonamiento dentro de procedimientos y precedentes bien definidos, algo diversificados.	14% 16%	19% 22%	25% 29%	33% 36%	43% 50%
	D. ESTANDARIADO Razonamiento dentro de procedimientos sustancialmente diversificados y estandares especializados.	16% 19%	22% 25%	29% 33%	36% 43%	50% 57%
	E. CLARAMENTE DEFINIDO Razonamiento dentro de politicas prncipios claramente definidos.	19% 22%	25% 29%	33% 36%	43% 50%	57% 64%
	F. AMPLIAMENTE DEFINIDO Razonamiento dentro de politicas generales y cojetivos finales.	22% 25%	29% 33%	36% 43%	50% 57%	64% 76%
	G. GENERICAMENTE DEFINIDO Razonamiento dentro de politicas amplias y mision de la empresa.	25% 29%	33% 36%	43% 50%	57% 64%	76% 87%

Fuente: Tomado del método de valoración de cargos: Metodología de perfiles y escalas de guía de Hay Group. www.HAYGROUP.COM

- **Factor Responsabilidad**

Este factor mide y analiza el impacto que genera el comportamiento de las responsabilidades y funciones del cargo en los resultados finales de la organización. Se descompone en tres subfactores:

✓ **Libertad de Actuación:** Es el grado de orientación y control del proceso y sus procedimientos respectivos. El principio de autonomía prima para la toma de decisiones, sosteniendo el hecho de que las decisiones tomadas deben estar sujetas a fundamentos corporativos y legales.

Los subfactores o elementos sujetos de este factor se expresan de la A a la G.

A. Prescrito: Estos cargos están sujetos a órdenes e instrucciones directas y detalladas así como a una supervisión y control del jefe inmediato.
B. Controlado: Aunque estos cargos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas, tienen la libertad para reorganizar y modificar la secuencia señalada para llevar a cabo las diversas tareas y obligaciones.
C. Estandarizado: Están sujetos a prácticas y procedimientos estandarizados, instrucciones generales de trabajo y supervisión sobre el avance. El titular no está autorizado a desviarse de las prácticas y procedimientos marcados, pero se le puede permitir establecer sus propias prioridades, bajo el visto bueno de su supervisor. (González y Padilla, 2007).

D. Reglamento en General: el desarrollo, las aplicaciones, los procesos y procedimientos se encuentran sujetos a las normas y políticas establecidas por la empresa.

E. Dirigido: Por su naturaleza o dimensión están sujetos a prácticas amplias y procedimientos respaldados por precedentes y políticas específicas y dirección general. A estos cargos se les permite determinar sus propias prioridades y pueden desviarse de los procedimientos y practicas establecidas, siempre y cuando los resultados finales cumplan los niveles de aceptabilidad. (González y Padilla, 2007).

F. Dirección General: estos cargos por su naturaleza o dimensión están holgadamente sujetos a políticas funcionales y metas. Estas posiciones, que son generalmente gerentes de áreas funcionales o contribuyentes individuales de algún nivel, gozan de grado de independencia necesaria para lograr los objetivos operacionales, asumiendo que las actividades sean consistentes con los planes y objetivos y/o consecución de resultados operacionales concretos y/o dirección general. (González y Padilla, 2007).

G. Orientación: Estos cargos están sujetos solo a amplias políticas y orientación general. Estas posiciones normalmente reportan a las cabezas de las principales áreas operacionales de la organización y se les permite un amplio margen discrecional. Las acciones que puedan afectar otras áreas operacionales o funcionales, requieren aprobación para implementarse. (González y Padilla, 2007).

- ✓ **Magnitud:** Es el tipo de cifras en pesos que nos ayudan a comprender la operación y el tamaño de la empresa. (CONSULGEI). Tiene cuatro niveles que incluyen: Ingresos, egresos, presupuesto a cargo, inventarios, cartera, equipos, materia prima, etc.

Las cifras referentes correspondientes a cada subfactor son consideradas y planteadas por los Consultores Gerenciales Integrados en su seminario Método HAY para la Valoración de Cargos:

1. Muy Pequeña: de$0 a 90 millones
2. Pequeña: + de $90 a 900 millones
3. Mediana: + de $900 a 9.000 millones
4. Grande: + de $9.000 millones en adelante

- ✓ **Impacto:** el grado de incidencia del desarrollo y funcionalidad del cargo frente a los resultados finales.

En este factor participan cuatro niveles representados con las letras R, C, S y P.

R. Remoto: El impacto que pueda ocasionar el desarrollo de las funciones del cargo es pequeño.

C. Contributario: Este tipo de impacto corresponde a las posiciones que pueden aportar asesoría, consultoría e información para la toma de decisiones.

S. Compartido: Participar con otros, dentro o fuera de la unidad de organización, para tomar medidas. Los impactos compartidos pueden existir entre cargos y/o funciones que están al mismo nivel. (González y Padilla, 2007).

P. Primario: Existe control y supervisión del impacto que se pueda generar en los resultados finales de la organización en general. La responsabilidad no está compartida con otros.

Tabla 3. Guía para valorar cargos en el factor Responsabilidad según Método HAY.

* LIBERTAD PARA ACTUAR	*** MAGNITUD → / ** IMPACTO →	1. MUY PEQUEÑA				2. PEQUEÑA				3. MEDIANA				4. GRANDE			
		R	C	S	P	R	C	S	P	R	C	S	P	R	C	S	P
	A. PRESCRITO Estos puestos están sujetos a órdenes o instrucciones directas y detalladas, así como a estrecha supervisión.	10	14	19	25	14	19	25	33	19	25	33	43	25	33	43	57
		12	16	22	29	16	22	29	38	22	29	38	50	29	38	50	66
		14	19	25	33	19	25	33	43	25	33	43	57	33	43	57	76
	B. CONTROLADO Estos puestos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas así como a estrecha supervisión.	16	22	29	38	22	29	38	50	29	38	50	66	38	50	66	87
		19	25	33	43	25	33	43	57	33	43	57	76	43	57	76	100
		22	29	38	50	29	38	50	66	38	50	66	87	50	66	87	115
	C. ESTANDARIZADO Estos puestos están sujetos parcial o totalmente a prácticas y procedimientos estandarizados. Instrucciones generales de trabajo. Supervisión	25	33	43	57	33	43	57	76	43	57	76	100	57	76	100	132
		29	38	50	66	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152
		33	43	57	76	43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175
	D. REGLAMENTADO EN GENERAL Estos puestos están sujetos total o parcialmente a prácticas y procedimientos respaldados en precedentes o políticas muy específicas. Supervisión general	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200
		43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230
		50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264
	E. DIRIGIDO Estos puestos, por su naturaleza o dimensión, están sujetos a prácticas amplias y procedimientos respaldados.	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304
		66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350
		76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400
	F. DIRECCION GENERAL Razonamiento dentro de políticas generales y objetivos finales.	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460
		100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528
		115	152	200	264	150	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608
	G. ORIENTACION Razonamiento dentro de políticas amplias y misión de la empresa.	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700
		152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800
		175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920

Plazo de entrega: miércoles 25 de Mayo a las 21:55, en la plataforma Territorium con el Link del Drive.

Nombre Archivo: No.Ficha##_GAES#_Sem5.PDF

Cualquier Duda o aclaración con gusto será atendida a través del correo dporduz@misena.edu.co.

Éxitos¡¡¡

Ing. Didier Paul Orduz

Instructor Sena

Jornada Madrugada