GUÍA DE APRENDIZAJE Nº 9

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Programa de Formación: Tecnólogo en Negociación Internacional.	**Código:** 122702 **Versión:** 100
Nombre del Proyecto: Negociación de productos colombianos basados en acuerdos internacionales.	**Código:** 1301046
Fase del proyecto: Planeación.	

Actividad (es) del proyecto:	**Actividad (es) de aprendizaje:**	**Ambiente de formación escenario**	**Material de formación**	
			Devolutivo	**Consumible**
Gestionar el talento humano de acuerdo con los objetivos y estrategias de la organización.	Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones establecidas.	LMS. Computador y conexión a internet. Instalación del software: Adobe Reader. Paquete de ofimática. Webcam. Parlantes. Diadema.	(Herramienta – equipo).	(Unidades empleadas durante el programa).

Resultados de Aprendizaje:	**Competencia:**
210101005-01: Coordinar el talento humano apoyado por tecnologías de información, teniendo en cuenta la situación de distribución y asignación de funciones establecidas en el plan de actividades, de acuerdo con los objetivos, estrategias e indicadores de gestión según tiempos y recursos.	**210101005:** Dirigir el talento humano según necesidades de la organización.

210101005-02: Realizar el entrenamiento y el seguimiento del talento humano de la efectividad del desempeño en el puesto de trabajo, el estilo de dirección utilizada y el cumplimiento de los objetivos propuestos en cada proceso, según planes de mejoramiento establecidos por la organización.	
240201500-01: Interactuar en los contextos productivos y sociales en función de los principios y valores universales. **240201500-03:** Generar procesos autónomos y de trabajo colaborativo permanentes, fortaleciendo el equilibrio de los componentes racionales y emocionales orientados hacia el Desarrollo Humano Integral. **240201500-07:** Generar hábitos saludables en su estilo de vida para garantizar la prevención de riesgos ocupacionales de acuerdo con el diagnóstico de su condición física individual y la naturaleza y complejidad de su desempeño laboral.	**240201500:** Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.
Duración de la guía (en horas):	244 horas.

2. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones y empresas de comercio nacional e internacional pueden ser pequeñas, medianas o grandes; aun desconociendo sus condiciones mínimas, es importante visionar constantemente sus objetivos corporativos y asegurar los elementos de su componente humano con el fin de garantizar de alguna forma la producción y perfección de sus productos y servicios.

En el marco del mundo globalizado y dentro del contexto empresarial, cobran gran importancia los valores éticos empresariales, estos son, referentes formales e institucionales que orientan y controlan la conducta y el actuar de las organizaciones frente al entorno social y económico en el que desarrollan sus actividades misionales, por tal razón se ha preparado este material para que a la luz de la gestión del talento humano y de los valores éticos empresariales, estemos en capacidad de interactuar en todos los contextos, incluyendo el control de riesgos que atente contra la salud del talento humano, afectando directamente su bienestar laboral y social, todo esto en función de los principios y valores universales.

Hoy en día la mayoría de organizaciones están gestionando la excelencia y la sostenibilidad de sus modelos administrativos, es allí donde los equipos de trabajo, entran a jugar un rol clave, pues a partir de la sinergia que se logre dar en la forma en que interactúan los miembros del mismo, se podrán alcanzar resultados superiores a los que espera la compañía.

La duración de esta actividad de aprendizaje es de 244 horas, correspondientes a un 20% de horas Directas **(D)**, que se refieren al trabajo a realizar con acompañamiento del instructor y 80% de horas Independientes **(I)**, que hacen referencia a trabajo autónomo a realizar por parte del aprendiz.

Para realizar las evidencias correspondientes a esta actividad de aprendizaje, es necesario revisar el material de formación, explorar los materiales complementarios y efectuar consultas en internet.

Nota: tenga en cuenta que el material de formación y material complementario se encuentra en la siguiente ruta: Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones establecidas. Allí ingresa al respectivo material que se solicita en cada evidencia.

3. ESTRUCTURACIÓN DIDÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. Actividades de reflexión inicial

- **Evidencia: El encuentro familiar**

  Como paso inicial a este aprendizaje, imagine la siguiente situación hipotética:

  Usted pertenece a una familia numerosa, la cual cada año hace un encuentro con el fin de pasar un fin de semana juntos, actualmente usted estudia, trabaja y le encomendaron

la misión de preparar el encuentro familiar para esta ocasión, que sería en menos de un mes; teniendo en cuenta que son más de 200 personas y que 3 primos y 2 tías se mostraron dispuestos a ayudarlo, reflexione acerca delo siguiente:

- ¿Qué haría para definir las necesidades del reencuentro familiar?
- ¿Cuáles y de qué manera asignaría usted las tareas necesarias para llevar a cabo el reencuentro?

Nota: esta evidencia tiene como finalidad encaminarlo en el desarrollo de los temas de la Actividad de aprendizaje 9, por lo tanto no es calificable.

3.2. Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

- **Evidencia: El salario emocional**

Con el fin de contextualizarlo en el tema que se desarrollara en esta actividad de aprendizaje, analice y reflexione sobre el artículo que se expone a continuación:

¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece?

Además del sueldo, los trabajadores quieren estudiar, trabajar desde la casa, poder ascender en la empresa o estar más tiempo con la familia. Retribuir con beneficios no monetarios a los colaboradores, con el fin de tener cada vez más talento satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización, es una de las nuevas tendencias que se toma a las organizaciones, y es conocida como el salario emocional.

Anteriormente, según el Ministerio de Trabajo, la palabra salario solo englobaba el pago económico que se recibía por un trabajo, pero ahora el concepto ha evolucionado y se habla de distintos salarios. Por eso hoy un trabajador estima, además del dinero, otros aspectos como la oportunidad de estudiar, de pasar más tiempo con la familia y de ser más feliz.

Esto es salario emocional:

1. **Horarios flexibles:** cumplir con las 8 horas laborales sin ser tan estrictos en los horarios de llegada y salida. Lo importante es cumplir con las labores del día.

2. **Labores remotas:** poder realizar las labores desde casa, un café o cualquier otro lugar.

3. **Tiempo para temas personales:** hay temas personales que no se pueden realizar los sábados, domingos o días de descanso. Se puede pensar en que el colaborador compense una hora al día el tiempo libre que recibe para sus trámites personales.

4. **Plan de carrera:** cada vez más usado por las empresas con el fin de fidelizar a sus colaboradores y darles oportunidad para que lleguen a ser altos ejecutivos de la empresa.

5. **Capacitaciones:** la capacitación no es solo una obligación de ley. La capacitación es una inversión que beneficia a la persona y a la empresa. Se debe generar no solo en lo relacionado con las labores diarias, también en idiomas, artes, deportes, entre otros.

6. **Mentorías en liderazgo:** esta práctica se une al plan carrera donde los ejecutivos junior son asignados a ejecutivos sénior con el fin de que lleven un proceso de aprendizaje de entre 6 meses y 1 año.

7. **Lugares de relajación:** cada vez más empresas incluyen espacios para la relajación de sus colaboradores, comprendiendo la importancia de estos lugares para la salud física, mental y emocional, así como para propiciar mejores condiciones para el desarrollo y productividad.

8. **Eventos de bienestar:** hoy, las empresas son más conscientes de la necesidad de crear programas de bienestar laboral y personal, con la idea de mejorar la calidad de

vida de los trabajadores, promover la integración entre ellos, sus familias y el buen clima laboral.

9. **Beneficios sociales:** planes de jubilación, seguros, becas de educación de los hijos, costos de transporte y alimentación.

10. **Actividades de voluntariado:** generadas por la empresa, el fondo de empleados o los colaboradores, permitiendo horas libres para la realización de estas actividades de servicio. (Portafolio, 2016)

Basado en el texto anterior, reflexione como enriquecimiento personal sobre lo siguiente:

- ¿De qué manera el artículo expuesto puede beneficiar su vida laboral?
- Si fuera propietario de una empresa ¿Aplicaría todo lo mencionado en el artículo en beneficio de su recurso humano?

Nota: esta evidencia tiene como finalidad encaminarlo en el desarrollo de los temas de la Actividad de aprendizaje 9, por lo tanto no es calificable.

3.3. Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización)

El instructor programará una asesoría virtual de acompañamiento a través de la plataforma para brindar pautas y orientaciones específicas a tener en cuenta en el desarrollo de las evidencias que conforman las actividades de apropiación del conocimiento. La fecha y el horario para este encuentro virtual serán indicados por el instructor oportunamente.

- **Evidencia 1: Taller "Importancia y trascendencia de los valores éticos empresariales"**

La ética empresarial aplicada no consiste simplemente en la formulación de normas generales o de códigos de ética empresariales, sino que tiene más valor cuando somos capaces de hacer discernimiento y aplicarlo a la organización.

Con esta evidencia se pretende que adquiera el conocimiento y tome conciencia de la importancia que tienen los valores éticos empresariales en los contextos organizacionales y sociales.

Para hacerlo, es importante que lea y analice previamente el material de formación denominado **Valores éticos empresariales**, posterior a esta consulta desarrolle este taller que consiste en seleccionar como mínimo siete (7) valores éticos empresariales vistos en el material de formación mencionado y que usted considere están más relacionados con el quehacer de los tecnólogos de negociación internacional, y para cada uno de estos valores realice lo siguiente:

- Elabore una definición con sus propias palabras para cada uno de los valores.
- Describa las ventajas de su aplicación en una empresa.
- Identifique los aportes que genera su aplicación en la sociedad y su entorno.
- Plantee qué consecuencias puede traer para la empresa su no aplicación o desconocimiento.
- Genere una estrategia de implementación de estos valores para una empresa u organización.

Desarrolle esta evidencia con la herramienta de su preferencia y envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones establecidas / Evidencias / Evidencia 1: Taller "Importancia y transcendencia de los valores éticos empresariales".** Total horas: 24, 4(D) y 20(I).

- **Evidencia 2: Informe "Análisis de cargos Colfrutik"**

El análisis de cargos establece las especificaciones de cada puesto de trabajo y define el perfil del empleado que deberá ocuparlo, es importante explorar las exigencias que el cargo requiere desde el punto de vista intelectual, físico, de responsabilidades y de condiciones del trabajo.

Para desarrollar esta evidencia es importante que lea y analice previamente el material de formación denominado **Coordinación del talento humano**, además del siguiente material complementario:

- Diagrama de Gantt.
- Plan de mejoramiento empresarial.

- Aplicación práctica del diagrama de Gantt en la administración de un proyecto.

Posterior a estas lecturas, lea el caso que se expone a continuación:

Carol, propietaria de la empresa Colfrutik, está estudiando la posibilidad de abrir una sucursal de ventas en Estados Unidos, esto debido al alto nivel de exportaciones que se ha presentado a ese país con su producto bandera de conservas de frutas.

Dado lo anterior y con el fin de llevar a cabo este proyecto, la empresa Colfrutik, ha decidido contratarlo a usted como analista de cargos, dados sus conocimientos en el tema. Para ello desarrolle lo siguiente:

1. Diligencie el formato **Descripción y análisis de cargo** que se encuentra adjunto a la evidencia descargable.

2. Realice el análisis de mínimo tres cargos (recolector de fruta, operario, jefe de producción, vendedor, entre otros).

3. Aplique al análisis de los cargos que realizó en el punto anterior, como mínimo dos métodos de análisis (observación directa, cuestionario, entrevista o método mixto).

4. Sustente la elección de uno de los métodos de análisis de cargos y plantee la forma en que recolectará los datos.

5. Diseñe y diligencia un formato de evaluación de desempeño con indicadores de gestión de talento humano, para ello puede investigar en sitios confiables si lo considera necesario.

6. Elabore un plan de mejoramiento para los tres cargos analizados en el punto 2, con el fin de presentar diferentes alternativas.

7. Identifique las necesidades de capacitación o entrenamiento que requiere el recurso humano de la empresa, indicando en un diagrama de Gantt los responsables y los tiempos establecidos para cada una de las actividades.

8. Finalmente elabore un informe con normas APA, donde incluya los puntos descritos anteriormente, este informe debe contar con:

   - Portada.

   - Tabla de contenido.

   - Introducción.

- Cuerpo del informe.
- Conclusiones.

Desarrolle esta evidencia con la herramienta de su preferencia y envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones establecidas / Evidencias / Evidencia 2: Informe "Análisis de cargos Colfrutik".** Total horas: 40, 13(D) y 27(I).

- **Evidencia 3: Cuadro comparativo "Riesgos profesionales"**

Dentro del mundo de la prevención y desde la vigencia de la ley 1562 de 2012, la ergonomía se conoce como el conjunto de ciencias y técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el puesto de trabajo y la persona, en definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo.

Por lo anterior, la ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador, su equilibrio psicológico y nervioso.

Teniendo en cuenta esta información, el objetivo de esta evidencia es lograr la conceptualización de los riesgos ergonómicos y psicosociales en su lugar de trabajo, lo que permitirá tener pautas importantes para la comprensión y manejo de los riesgos en el diario vivir.

Para desarrollar esta evidencia es importante que lea y analice previamente el material de formación denominado **Higiene y seguridad en el trabajo**, además del siguiente material complementario:

- Aseguramiento en riesgos laborales.
- Identificación de los riesgos.
- Decreto 1443 de 2014.
- Ley No. 1562.

Posterior a estas lecturas, desarrolle esta evidencia teniendo en cuenta lo siguiente:

- Diligencie la tabla de riesgos que encuentra en la evidencia descargable y complete sus recuadros con información de la empresa donde labora actualmente o de no ser así, con una empresa que conozca y donde pueda aplicar estos conceptos.

- Una vez diligenciada la tabla y con la información diagnosticada, realice un listado de hábitos saludables que se deben implementar en cada uno de los riesgos detectados en la empresa.

Descargue la evidencia para ver la descripción detallada de esta, desarróllela con la herramienta de su preferencia y luego envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 3: Cuadro comparativo "Riesgos profesionales".** Total horas: 24, 6(D) y 18(I).

- **Evidencia 4: Marco conceptual para el trabajo en equipo**

La filosofía del trabajo en equipo, rompe la tendencia de la autocracia, introduciendo valores de cooperación, confianza, consenso, apoyo mutuo, solidaridad y liderazgo compartido, que hace más humano el entorno organizacional.

El propósito de esta evidencia es que conceptualice y presente análisis creativos y lógicos de lo que es el trabajo en equipo en los contextos sociales y productivos.

Para dar cumplimiento al objetivo de esta evidencia, consulte el material de formación **Trabajo en equipo**, además del material complementario **Trabajo en equipo: el caso colombiano**.

Posterior a estas consultas, revise atentamente la tabla que se expone en la evidencia descargable y desarrolle lo que allí se le indica.

Descargue la evidencia para ver la descripción detallada de esta, desarróllela con la herramienta de su preferencia y luego envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 4: Marco conceptual para el trabajo en equipo.** Total horas: 24, 6(D) y

18(I).

3.4. Actividades de transferencia del conocimiento

El instructor programará una asesoría virtual de acompañamiento a través de la plataforma para brindar pautas y orientaciones específicas a tener en cuenta en el desarrollo de las evidencias que conforman las actividades de transferencia del conocimiento. La fecha y el horario para este encuentro virtual será indicado por el instructor oportunamente.

- **Evidencia 5: Sesión virtual "Industrias RG"**

Cada vez más en las empresas el departamento de gestión del talento humano, cobra más importancia ya que cuando no se tienen definidos claramente los perfiles de los cargos, no se capacita al personal, no se hace evaluación de su desempeño, los empleados se sienten desmotivados e incluso no se llega a tener un alto nivel de compromiso con la organización, lo que puede llevarla al fracaso.

Por lo anterior, desarrolle esta evidencia teniendo en cuenta la lectura y el análisis del caso **Industrias RG**, que encuentra en la evidencia descargable y posteriormente resuelva los siguientes puntos:

1. ¿Considera importante que se tenga un departamento de talento humano en esta empresa? Justifique su respuesta.

2. Defina un programa de evaluación de desempeño para **Industrias RG**, la cual contenga los siguientes aspectos:

   - Criterios a utilizar para evaluar el desempeño del personal de la empresa.

   - Estrategias a aplicar para solucionar problemas de bajo desempeño.

3. Teniendo en cuenta lo planteado sobre la situación de Hugo, elabore lo siguiente:

   - Defina un plan de mejoramiento con los aspectos encontrados.

   - Proponga un plan de capacitación de acuerdo con este puesto de trabajo, con el fin de solucionar los problemas presentados.

4. Condense el desarrollo de los puntos anteriores en una presentación y susténtela en la sesión virtual "Industrias RG" ante su instructor y grupo de compañeros. Recuerde que

el instructor es el encargado de crear y habilitar esta sesión en línea.

Descargue la evidencia para ver la descripción detallada de esta, desarróllela con la herramienta de su preferencia y luego envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 5: Sesión virtual "Industrias RG".** Total horas: 60, 5(D) y 55(I).

- **Evidencia 6: Afiche "Misión, visión y valores corporativos"**

Los valores éticos empresariales representan el nivel más profundo de la cultura organizacional y armonizan los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo, se convierten en una influencia importante en el comportamiento organizacional y sobre todo, en la ética organizacional, operando en múltiples niveles: social, organizacional e individual.

Con el desarrollo de esta evidencia se espera que transfiera lo aprendido hasta el momento y demuestre la habilidad de poner en práctica los principios y valores éticos vistos a lo largo de esta actividad de aprendizaje, por lo tanto, realice lo siguiente:

- Diseñe un afiche donde exhiba la misión, la visión y los valores corporativos que interpreten la identidad institucional de una empresa dedicada a la negociación internacional, este debe contener los siguientes elementos:
  - Logo de la empresa.
  - Eslogan.
  - Misión.
  - Visión.
  - Valores corporativos (mínimo 7).
- Elabore las memorias del afiche con las siguientes características:
  - Justifique la importancia de cada uno de los elementos plasmados en el afiche.
  - Comente de una manera breve cómo la visión planteada en el afiche, le ayuda a la empresa a alcanzar los valores éticos empresariales.

- Explique cómo la misión planteada en el afiche ayuda a la empresa a alcanzar los valores éticos empresariales.

Desarrolle esta evidencia con la herramienta de su preferencia y envíe los archivos (el afiche y las memorias) al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 6: Afiche "Misión, visión y valores corporativos".** Total horas: 24, 4(D) y 20(I).

- **Evidencia 7: Cartilla "Hábitos saludables"**

Las pausas activas son ejercicios o actividades mentales y físicas, que se recomiendan deben hacer todas las personas dentro de una empresa u organización, esto con el fin de refrescar la mente dentro de la jornada laboral y evitar el cansancio físico que esta genera.

En un artículo de la Universidad Nacional de Colombia, la coordinadora del laboratorio Corporal humano de la facultad de medicina (2011), expresa que: "Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no solo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada".

Teniendo en cuenta lo anterior, diseñe una cartilla donde exponga un programa de pausas activas y hábitos saludables, tenga en cuenta la empresa sobre la cual trabajo en la **Evidencia 3: Cuadro comparativo "Riesgos profesionales"** de esta guía de aprendizaje, donde muestre los diferentes ejercicios que adoptaría en cada puesto de trabajo para evitar enfermedades laborales.

Desarrolle esta evidencia con la herramienta de su preferencia y envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 7: Cartilla "Hábitos saludables".** Total horas: 24, 6(D) y 18(I).

- **Evidencia 8: Encuesta "Valoración de la capacidad de trabajo en equipo"**

La capacidad que tiene un departamento o un área administrativa para trabajar en equipo, es una de las variables que se deben analizar junto con sus logros y resultados; cuando los éxitos se producen individualmente, se puede afirmar que no existe una

conciencia colectiva y se hace evidente la debilidad de la organización y sus miembros para el trabajo en equipo.

Con el desarrollo de esta evidencia, se busca que demuestre lo aprendido hasta el momento, identificando el grado de fortaleza, así como las posibles debilidades del enfoque de trabajo en equipo en el ámbito laboral de una empresa, por lo tanto aplique la **Encuesta para evaluar la capacidad de trabajo en equipo**, que encuentra en la evidencia descargable y realice lo que posteriormente allí se indica.

Descargue la evidencia para ver la descripción detallada de esta, desarróllela con la herramienta de su preferencia y luego envíe el archivo al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.

Esta evidencia se encuentra ubicada en: **Fase Planeación / Actividad de aprendizaje 9: Organizar el equipo de trabajo acorde con la distribución de funciones / Evidencias / Evidencia 8: Encuesta "Valoración de la capacidad de trabajo en equipo".** Total horas: 24, 4(D) y 20(I).

3.5. Actividades de evaluación

Evidencias de aprendizaje	Criterios de evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación
Evidencia de conocimiento: Evidencia 1: Taller "Importancia y transcendencia de los valores éticos empresariales".	• Armoniza los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo según normas de convivencia. • Establece relaciones interpersonales dentro de criterios de libertad, justicia, respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad, según principios y valores universales.	**Lista de verificación:** Taller.

Evidencia de conocimiento: Evidencia 3: Cuadro comparativo "Riesgos profesionales".	Diagnostica los riesgos ergonómicos y psicosociales de su desempeño laboral según normas de salud ocupacional.	**Lista de verificación:** Cuadro comparativo.
Evidencia de desempeño: Evidencia 5: Sesión virtual "Industrias RG".	• Plantea idóneamente planes y programas de entrenamiento y capacitación de acuerdo con las necesidades de desempeño de acuerdo con el diagnóstico de las necesidades de capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral y los principios y valores de la organización. • Diseña los planes de mejoramiento, reentrenamiento y capacitación para el mejor desempeño del talento humano con base en los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones e identificación de las debilidades y fortalezas del talento humano.	**Lista de chequeo:** Sesión virtual.
Evidencia de producto: Evidencia 2: Informe "Análisis de cargos Colfrutik".	• Reconoce en detalle las necesidades de recursos humanos requeridas en los procesos empresariales	**Lista de verificación:** Informe.

	a partir de las funciones de los procesos de la cadena de abastecimiento determinados en los perfiles laborales necesarios para cada proceso o función en la organización, teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para cada cargo y función. • Genera creativamente ideas para innovar y solucionar problemas en la organización mediante el fomento del trabajo en equipo como estrategia de interacción grupal e interpersonal para incrementar la productividad, de acuerdo con las normas de seguridad y políticas organizacionales. • Interpreta cuidadosamente las políticas de contratación de personal en la organización de los criterios para la asignación de salarios, planes de estímulos y recompensas para el recurso humano, según las características principales de los	

	diferentes enfoques en la administración de personal. • Planifica adecuadamente las actividades inherentes a los cargos, durante un período de tiempo dado, mediante el uso del diagrama de Gantt y de los tableros de registro de acuerdo con las responsabilidades individuales o grupales.	
Evidencia de producto: Evidencia 4: Marco conceptual para el trabajo en equipo.	• Propone alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibiliten la resolución de problemas según la demanda del contexto social y productivo. • Aporta elementos en la construcción colectiva del conocimiento según naturaleza del problema.	**Lista de verificación:** Ejercicio práctico.
Evidencia de producto: Evidencia 6: Afiche “Misión, visión y valores corporativos”.	• Armoniza los componentes racionales y emocionales en el desarrollo de los procesos de trabajo colectivo según normas de convivencia. • Establece relaciones interpersonales dentro de criterios de libertad,	**Lista de verificación:** Afiche.

	justicia, respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad, según principios y valores universales.	
Evidencia de producto: Evidencia 7: Cartilla “Hábitos saludables”.	Diagnostica los riesgos ergonómicos y psicosociales de su desempeño laboral según normas de salud ocupacional.	**Lista de verificación:** Cartilla.
Evidencia de producto: Evidencia 8: Encuesta “Valoración de la capacidad de trabajo en equipo”.	• Propone alternativas creativas, lógicas y coherentes que posibiliten la resolución de problemas según la demanda del contexto social y productivo. • Aporta elementos en la construcción colectiva del conocimiento según naturaleza del problema.	**Lista de verificación:** Encuesta.

4. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Actividades del proyecto	Duración (Horas)	Material de formación devolutivos: (Equipos/herramientas)		Material de formación (consumibles)		Talento Humano (instructores)		Ambientes de aprendizaje tipificados
		Descripción	Cantidad	Descripción	Cantidad	Especialidad	Cantidad	Escenario (Aula, laboratorio, taller, unidad productiva) y elementos y condiciones de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente.
Gestionar el talento humano de acuerdo con los objetivos y estrategias de la organización.	244					Tecnólogo en negociación internacional, profesional y/o tecnólogo en ingeniería industrial, ingeniería de mercados, logística, administradores de empresas, contabilidad, finanzas y ciencias afines, preferiblemente con	3	LMS. Computador y conexión a internet. Instalación del software: Adobe Reader. Paquete de ofimática. Webcam. Parlantes. Diadema.

						especialización en logística, comercio internacional o negocios internacionales y ciencias afines. Profesional en ciencias humanas. Profesional en educación física, recreación y deportes o profesional en ciencias de la salud ocupacional.		

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accidente de trabajo: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Ambiente: el espacio general en el cual se desarrolla una actividad específica.

Ausencia de enfermedad: se dice esto de alguien que está verdaderamente saludable, es aquel que posee un estado de completo bienestar físico y emocional, es decir, cuando el concepto de salud trasciende a la ausencia de enfermedades.

Bienestar del trabajador: el estado deseado por el trabajador que labora en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral, a su vez la condición personal, familiar y social.

Bienestar físico: la capacidad que tiene el cuerpo para realizar cualquier tipo de ejercicio donde muestra que tiene resistencia, fuerza, agilidad, habilidad, subordinación, coordinación y flexibilidad.

Bienestar mental: pone de relieve el bienestar emocional, la capacidad de vivir una vida plena, creativa y la flexibilidad para hacer frente a los desafíos inevitables de la vida.

Bienestar social: conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Cliente: organización o persona que recibe un producto, el clientes puede ser interno o externo a la organización.

Competitividad: capacidad de reducir los costos de una operación, manteniendo la eficiencia.

Comportamiento ético: comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con las normativas vigentes de comportamiento.

Consumidor: miembro individual del público general que compra o utiliza propiedades, productos o servicios para propósitos comerciales, privados o públicos.

Eficacia: cumplir con todas las actividades planeadas para poder alcanzar los resultados propuestos o esperados por una organización.

Eficiencia: es la mejor utilizacion de los recursos asignados para el logro de los resultados propuestos o esperados por una organización.

Empoderar: es lograr que los empleados no dependan de manera absoluta de la disposicion de un jefe o supervisor para realizar sus labores, es buscar que ellos sean responsables de sus propias acciones, trabajen en equipo y asuman el liderazgo de las responsabilidades asignadas.

Enfermedad profesional: todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Evacuación: es un conjunto de acciones mediante las cuales se pretende proteger la vida y la integridad de las personas que se encuentren en una situación de peligro, llevándolas a un lugar de menor riesgo.

Factor de riesgo: la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Higiene y seguridad industrial: actividades que comprenden la identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica.

Impacto de una organización: cambio positivo o negativo que genera en la sociedad, la economía o el medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización.

Liderar: estar a la cabeza de un grupo, de una competencia, de un equipo de trabajo o de un partido político.

Mejora: todas las acciones tomadas o que se deben tomar para aumentar la capacidad de cumplir con los requisitos exigidos o esperados que debe darle una organización a una parte interesada.

Objetivo: es el punto al que se desea llegar con el uso de diversas herramientas y estrategias.

Panorama de riesgo: inventario de condiciones de trabajo, es un documento en el que se consigna y mantiene información sobre ubicación y la valoración de los factores de riesgo presentes en las labores.

Peligro: es una situación que se caracteriza por la viabilidad de ocurrencia de un incidente potencialmente dañino, es decir, un suceso apto para crear daño sobre bienes jurídicos protegidos.

Poder o mandato: contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera; la persona que concede el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta, apoderado, procurador y en general mandatario.

Principio: base fundamental para la toma de decisiones o para determinar un comportamiento.

Reconocimiento laboral: mostrar interés a las personas por los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización. Es reconocerle al trabajador su dignidad, equidad, libertad, sus necesidades y darle la importacia como portador y generador de significados y experiencia dentro de la organización.

Riesgo: la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno, pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

Salud: es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia.

Seguridad y salud en el trabajo: conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva.

***Stakeholders*:** grupo de actores que afectan o se afectan por la actividad de las organizaciones, dichas afectaciones se manifiesta en términos de intereses y expectativas comunes o complementarias, también pueden ser por impactos positivos o negativos.

Tarea: es un trabajo que debe hacerse en tiempo limitado.

Trabajo en equipo: es un estilo de acción creado para el desarrollo de esfuerzos conjuntos de un grupo de personas que tiene un objetivo en común.

Trabajo: esfuerzo personal que realiza un individuo con un fin económico y que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

Valoración de riesgo: es la calificación que se le da al riesgo de evaluarlo.

Valoración de una enfermedad profesional: es la acción realizada por un facultativo con el fin de establecer las secuelas consecutivas a una lesión, para ello se deben reunir las pruebas objetivas que permitan establecer la relación causa efecto entre la enfermedad y las limitaciones producidas como consecuencia de la enfermedad adquirida durante el trabajo.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Ardila, V. y Chiñas, C. (2004). *Trabajo en equipo: el caso colombiano*. México: Análisis económico.
- Bonache, J. (2005). *Dirección estratégica de personas*. Madrid, España: Times Prentice Halla.
- Camacho, I., Fernández, J. y Miralles, J. (2009). *Ética de la empresa (6a. ed.).* Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Capón, R. (2009). *Trabajo y conflictos.* Buenos Aires, Argentina: Librería Editora Platense S.R.L.
- Castanyer, F. (1999). *La capacitación permanente de la empresa*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Chambers, E., Foulon, M., Hanfield, H. y Michels, E. (s.f.). *The war for talent*. The McKinsey Quarterly.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Comunidad de Madrid. (s.f.). *Identificación de los riesgos*. Madrid, España: Autor.
- Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental. (s.f.). *Plan de mejoramiento empresarial*. Norte de Santander, Colombia: Autor.

- Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid, España: Ministerio de Educación de España.
- Fotolia. (s.f.). *Import and export arrow around earth for business*. Consultado el 06 de agosto de 2014, en http://co.fotolia.com
- Fotolia. (s.f.). *Sales girl assisting customer to in wearing glasses.* Consultado el 06 de agosto de 2014, en http://co.fotolia.com
- Fotolia. (s.f.). *Shaking hands and business team*. Consultado el 06 de agosto de 2014, en http://co.fotolia.com
- Gilli, J. (2011). *Ética y empresa: valores y responsabilidad social en la gestión.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Garnica.
- Handl, K. (2014). *Aplicación práctica del diagrama de Gantt en la administración de un proyecto*. Argentina: Autor.
- Instituto ETHOS. (2011). *Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial.* Consultado el 14 de septiembre de 2016, en http://www1.ethos.org.br
- Leigh, D. (1992). *Cómo entrenar un grupo de trabajo eficiente*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Ley No. 1562. (2012, 11 de julio). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*, 2012, 11 de julio.
- Marketing publishing. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Pixabay (2015). *Trabajo en equipo*. Consultado el 26 de septiembre de 2016, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2014). *Competencia.* Consultado el 14 de septiembre de 2011, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2014). *Formación - Logística.* Consultado el 14 de septiembre de 2016, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2014). *Times square.* Consultado el 14 de septiembre de 2011, en

https://pixabay.com

- Pixabay. (2015). *Animación personas y empresas.* Consultado el 04 de octubre de 2016, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2015). *Protección - Consumidor.* Consultado el 14 de septiembre de 2011, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2016). Imágenes. Consultado el 20 de septiembre de 2016, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2016). *Mineros.* Consultado el 14 de septiembre de 2016, en https://pixabay.com
- Pixabay. (2016). *Teoría humanista*. Consultado el 04 de octubre de 2016, en https://pixabay.com
- Portafolio. (2016). *¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece?* Bogotá, Colombia: Autor.
- Rivera, J. (s.f.). *Higiene, seguridad y calidad de vida*. Valledupar, Colombia: Autor.
- Rojas, G., Ramírez, C. y Vélez, J. (2013). *Gerencia de la responsabilidad social en las organizaciones de hoy*. Bogotá, Colombia: Universidad de Ibagué.
- Sanagustín, M. (2012). *Valores y ética empresarial: un enfoque sociológico.* Madrid, España: Trotta, S.A.
- Sánchez, J. y Otálora, J. (2009). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid, España: McGraw Hill.
- Siliceo, A. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Legis.
- Tuckman, B. y Harper, B. (1978). *Conducting educational research*. Estados Unidos: Rowman & Littlefield publishers.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (s.f.). *Seguridad en el trabajo*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Universidad Nacional de Colombia. (2011). *Pausas activas mejoran producción laboral*. Bogotá, Colombia: Autor.

- Verdoy, P., Mahiques, J., Sagasta, S. y Sirvent, R. (2006). *Manual de control estadístico de calidad: teoría y aplicaciones*. Castellón, España: Universitat Jaume.
- Villacis, C. (s.f.). *Talleres de entrenamiento*. Querétaro, México: Autor.
- Winter, R. (2007). *Manual de trabajo en equipo*. España: Ediciones Díaz de Santos.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO (ELABORADA POR)

Autores:

Expertos técnicos

Aida Carmenza Torres Vargas
Centro Comercio y Turismo
Regional Quindío
Julio de 2016.

Marian Yarith Carvajal
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
Regional Santander
Julio de 2016.

Jairo Figueroa Chaparro
Centro de Servicios Empresariales y Turísticos
Regional Santander
Julio de 2016.

Asesora pedagógica
Gloria Amparo López Escudero
Centro Agroindustrial
Regional Quindío
Octubre de 2016.

Guionista
Leydi Johana Navarro Ríos
Centro Agroindustrial
Regional Quindío
Octubre de 2016.