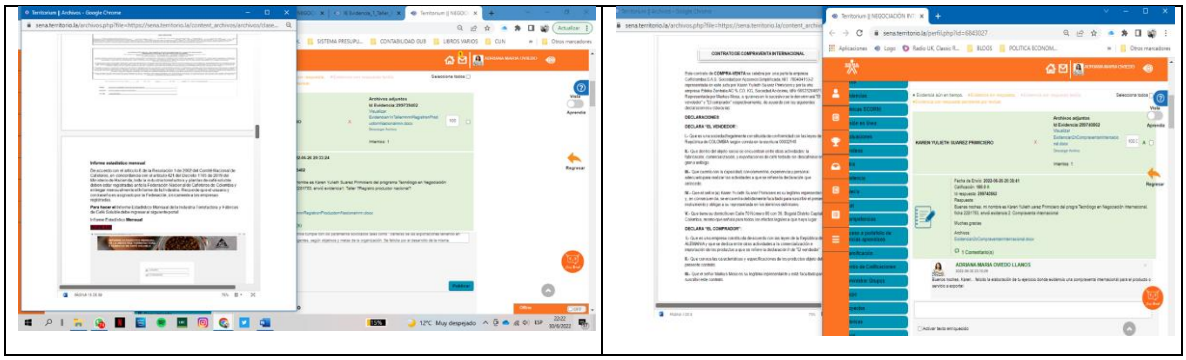
**Pantallazos e imágenes**

A continuación, se adjunta como evidencia los pantallazos de las diferentes actividades realizadas en el mes de JUL 2022 por la contratista Adriana María Oviedo Llanos para el contrato CO1.PCCNTR.3291376 de 2022.

**Figura 1.**

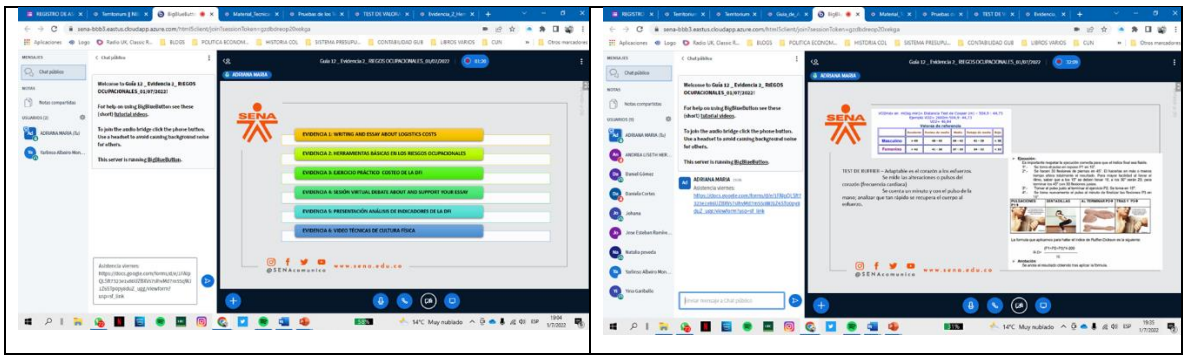
*Jun 30 de 2022: Calificaciones. Ficha 2281753 -guia 11.*



*Nota. Se procede con la calificación a la guía 11 y evidencias para la Ficha 2281753*

**Figura 2.**

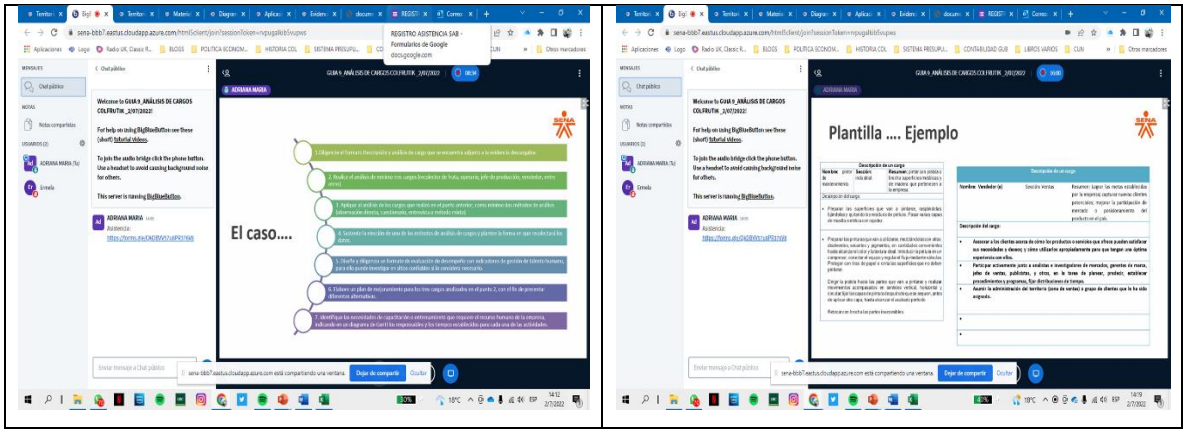
*Jul 01 de 2022: Sincrónico semana I -* ***2281753; 2282226; 2282284 y 2282342***



*Nota. Sincrónico No 1 con las fichas* ***2281753; 2282226; 2282284 y 2282342*** *para la guía 12 actividad 2.*

***Figura 3.***

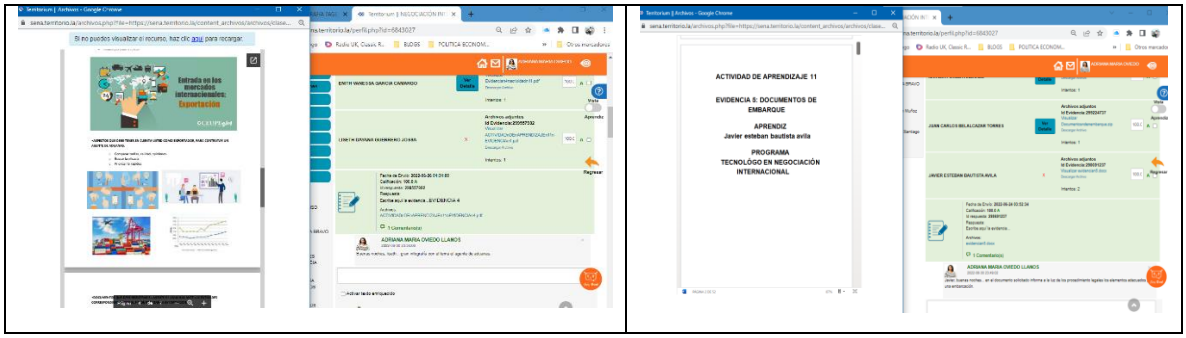
*Jul 02 de 2022: Sincrónico semana I -* ***2282226***




*Nota. Sincrónico No 1 con las fichas 2374638 para la guía 9 – "Explicación de la evidencia 2."*

***Figura 4.***

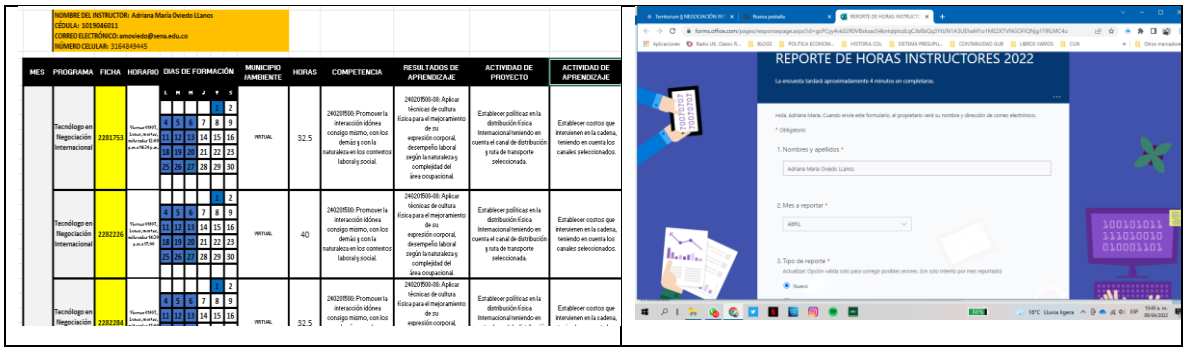
*Jul 06 de 2022: Calificaciones. Ficha 2281753 -guía 11.*




*Nota. Se procede con la calificación a la guía 11 y evidencias para la Ficha 2281753*

**Figura 5.**

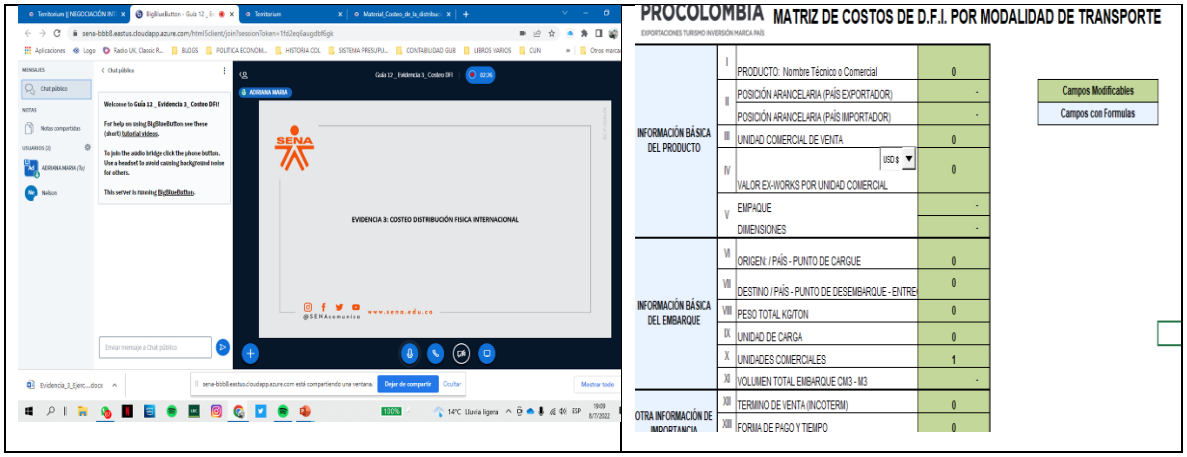
*Jul 07 de 2022: Preparación y cargue de horas para el mes de julio de 2022*



*Nota. Preparación de informe horas en Excel y cargue en Microsoft form para las fichas 2281753; 2282226; 2282284; 2282342 y 2374638.*

**Figura 6.**

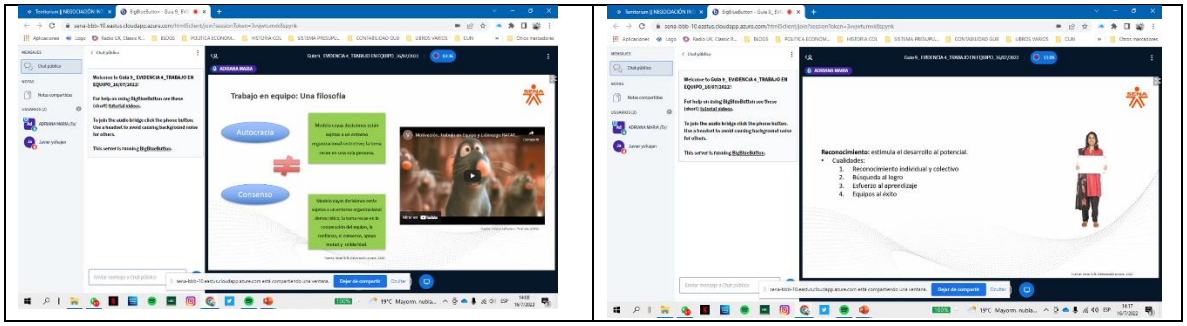
*Jul 09 de 2022: Sincrónico semana II -* ***2281753; 2282226; 2282284 y 2282342***




*Nota. Sincrónico No. II con las fichas 2281753; 2282226; 2282284 y 2282342 para la guía 12 actividad 3.*

**Figura 7.**

*Jul 10 de 2022: Sincrónico semana II -* ***2282226***




*Nota. Sincrónico No. III con las fichas 2282226 para la guía 09 actividad trabajo en equipo.*

El empleo es de todos

Mintrabajo

# GUIA 12 – Establecer costos que intervienen en la cadena, teniendo en cuenta los canales seleccionados

Eco. Mag. Adriana María Oviedo Llanos
Instructora virtual Sena

SENA

Actividad (es)
del proyecto:
Ejecutar procesos de negociación internacional según estrategias de negociación.

Actividad (es) de aprendizaje:
Simular la operación de importación o exportación del producto o servicio seleccionado a comercializar, según normatividad.

Tiempo de ejecución:
202 horas

**24 de julio /2022**

- EVIDENCIA 1: WRITING AND ESSAY ABOUT LOGISTICS COSTS
- EVIDENCIA 2: HERRAMIENTAS BÁSICAS EN LOS RIESGOS OCUPACIONALES
- EVIDENCIA 3: EJERCICIO PRÁCTICO  COSTEO DE LA DFI
- EVIDENCIA 4: SESIÓN VIRTUAL DEBATE ABOUT AND SUPPORT YOUR ESSAY
- EVIDENCIA 5: PRESENTACIÓN ANÁLISIS DE INDICADORES DE LA DFI
- EVIDENCIA 6: VIDEO TÉCNICAS DE CULTURA FÍSICA

# EVIDENCIA 6: VIDEO TÉCNICAS DE CULTURA FÍSICA

La cultura física permite desarrollar habilidades de competencia recreativa en personas de todas las edades, de manera que estos tengan los mecanismos para mantenerse activos durante toda su vida; además mejora la salud y la calidad de vida.

La práctica regular de actividad física junto a buenos hábitos alimenticios, pueden evitar o retardar la manifestación de las enfermedades cardiovasculares, la diabetes tipo 2, la osteoporosis, el cáncer de colon y las complicaciones de salud asociadas con el sobrepeso y la obesidad.

Los beneficios, sin embargo, van mucho más allá de la prevención de enfermedades, un estilo de vida activo y saludable también mejora el estado de ánimo, estimula la agilidad mental, alivia la depresión y facilita el tratamiento del estrés. A largo plazo, la actividad física puede mejorar la autoestima y aumentar la interacción e integración social.

1. Elabore un plan de acondicionamiento físico acorde con los sistemas de entrenamiento físico vigentes para la empresa donde usted labora actualmente, este debe contemplar lo siguiente:

   - Seleccione los ejercicios para el plan de acondicionamiento físico y grafíquelos dentro del plan.
   - Identifique las técnicas de cultura física con el fin de prevenir los riesgos ergonómicos y psicosociales según la naturaleza y complejidad de tres tipos de cargos que usted seleccione de la empresa.
   - Establezca las acciones para implementar las técnicas de cultura física que identificó en el punto anterior.
   - Describa el impacto de la cultura física en el mejoramiento de la calidad de vida y su efecto en el entorno familiar, social y productivo de los empleados de la empresa, acorde con sus proyectos de vida.
   - Explique qué técnicas se deben aplicar para lograr la participación activa de los diferentes equipos de trabajo de la empresa en una actividad deportiva y en una actividad cultural, para esto es importante que tenga en cuenta las competencias ciudadanas actuales.

Nombre Rutina: .....

Desde ..... hasta .....

Observaciones: .....

.....

.....

.....

| Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

WWW.MIPIELSANA.COM

**Pectorales**


Press de Banca


Press Sentado


Press Inclinado


Press Declinado


Pull Over


Aperturas


Apert. Superior


Fondos Paralelas


Peck-deck


Cruces

**Dorsales**


Dominadas


Jalón Tras Nuca


Jalón al Pecho


Jalón Paralelo


Remo Bajo Polea


Remo Alto


Remo Mancuerna


Remo con Barra


Pull Over


Remo con Disco

**Hombros**


Press Militar


Press al Pecho


Elevación Lateral


Elevación Frontal


Elevación F. Barra


Pajaro


Press Tras Nuca


Press Mancuernas


Press Máquina


Rotaciones

**Biceps**


Curl con Barra


Curl con Máquina


Curl Martillo


Curl Alterno


Curl Scott


Curl en Polea


Curl Concentrado


Curl A. Estrecho


Curl "21"


Dominadas en Barra

**Triceps**


Press Francés


P.Francés Manc.


P. Francés de Pie


P.Francés a 1 Mano


Tirones Polea


Fondos Paralelas


Press Cerrado


Tirones Tras Nuca


Fondos


Patada Trasera

**Piernas**


Extensiones Máquina


Prensa


Zancadas


Femorales Máquina


Apertura Máquina


Femorales Acostado


Gluteos


Gemelos


Sentadillas



GC-F-004v.04

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

| | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SEMANA 1 | 1. TOTAL BODY<br>☐ **¡PREPÁRATE PARA EL INICIO DE UNA VIDA ACTIVA Y SALUDABLE! ¡HAZTE UNA FOTO PARA PODER VER COMO EVOLUCIONA TU CUERPO!** #GYMVIRTUALPRINCIPIANTES TWITTER INSTAGRAM<br>☐ CARDIO 5' | 2. CORE<br>☐ HACER 20" DE PLANCHA(2 VECES)<br>☐ CARDIO CALENTAMIENTO 5' | 3. PIERNAS-CARDIO<br>☐ HACER 15 SQUATS<br>☐ EJERCICIO PARA GLÚTEOS "GLÚTEOS PERFECTOS"<br>☐ CARDIO 5' | 4. CORE<br>☐ HACER 20" DE PLANCHA<br>☐ RUTINA ABS-OBLICUOS<br>☐ CARDIO 5' | 5. TOTAL BODY<br>☐ HACER 20" DE PLANCHA<br>☐ HACER 10 FLEXIONES CON RODILLAS<br>☐ RUTINA DE PIERNAS Y CARDIO 4'<br>☐ CARDIO 5' | 6. CORE<br>☐ CARDIO CALENTAMIENTO 5'<br>☐ ABS PLANOS: EJERCICIOS DE CORE PRINCIPIANTES<br>☐ RUTINA ABS-OBLICUOS | 7. DÍA DE RECUPERACIÓN<br>☐ ESCRÍBENOS EN TWITTER COMO TE HAS SENTIDO TRAS TU PRIMERA SEMANA! ENSEÑANOS UNA FOTO DE UNA DE TUS COMIDAS SANAS EN TWITTER #GYMVIRTUALPRINCIPIANTES TWITTER INSTAGRAM |
| SEMANA 2 | 8. TOTAL BODY<br>☐ CARDIO CALENTAMIENTO 5'<br>☐ EJERCICIOS ABS Y BRAZOS: PRINCIPIANTES<br>☐ RUTINA CARDIO - PIERNAS | 9. CORE<br>☐ ABS PLANOS: EJERCICIOS DE CORE PRINCIPIANTES<br>☐ CARDIO IDEAL PARA PRINCIPIANTES 10' | 10. PIERNAS-CARDIO<br>☐ HACER 20 SQUATS<br>☐ EJERCICIOS PARA GLÚTEOS: "GLÚTEOS PERFECTOS"<br>☐ CARDIO 5'<br>☐ CARDIO 10' | 11. CORE<br>☐ HACER 25" DE PLANCHA<br>☐ RUTINA ABS-OBLICUOS<br>☐ EJERCICIOS DE ABS INFERIORES<br>☐ CARDIO IDEAL PARA PRINCIPIANTES 10' | 12. TOTAL BODY<br>☐ CARDIO CALENTAMIENTO 5'<br>☐ EJERCICIOS ABS Y BRAZOS: PRINCIPIANTES<br>☐ RUTINA TONIFICAR GLÚTEOS/PIERNAS<br>☐ RUTINA CARDIO PIERNAS | 13. CORE<br>☐ HACER 30" DE PLANCHA(2 VECES)<br>☐ RUTINA ABS-OBLICUOS<br>☐ CARDIO 5'<br>☐ CARDIO 10' | 14. DÍA DE RECUPERACIÓN<br>☐ ¡ESCRÍBENOS COMO TE HAS SENTIDO TRAS TU SEGUNDA SEMANA. ENSEÑANOS UNA FOTO DE UNA DE TUS COMIDAS SANAS EN INSTAGRAM Y/O TWITTER #GYMVIRTUALPRINCIPIANTES TWITTER INSTAGRAM |

2. Realice un video, donde le exponga a un grupo de compañeros de trabajo, las pausas activas y ejercicios de cultura física que deben adoptar en su puesto de trabajo para evitar enfermedades profesionales.

Desarrolle esta evidencia con la herramienta de su preferencia y envíe el archivo con el plan de acondicionamiento físico y el video o enlace del mismo, al instructor a través de la plataforma virtual de aprendizaje.




# GRACIAS

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

# EVIDENCIA 3: COSTEO DISTRIBUCIÓN FISICA INTERNACIONAL

Para desarrollar esta evidencia es importante que lea y analice previamente el material de formación denominado **Costeo de la Distribución Física Internacional**, específicamente los siguientes temas:

- Indicadores de gestión logística.
- Costeo de la exportación.
- Costos de la Distribución Física Internacional.
- Liquidación de los fletes.

1. Un cliente de Colorado, Estados Unidos, ha pedido una oferta para 7.200 frascos de conservas de frutas. Se ha fijado un costo en fábrica EXW de $13.200 por frasco y una utilidad de $1.850 por unidad, además se dispone de la siguiente información:

   - DEX: $46.500.
   - Transporte por carretera y seguro para poder entregar en una estación ferroviaria: $92.000.
   - Transporte ferroviario hasta el puerto, incluido traslado hasta el costado del buque: $138.000.
   - Embalaje de exportación: $920 por unidad.
   - Flete marítimo hasta *Freeport* (Dallas - EE.UU): $1.850.000.
   - Seguro internacional: $425.000.
   - Derechos de muelle y cargue (Barranquilla): $96.000.
   - Descarga en *Freeport* (Dallas - EE.UU): $89.000.
   - Derechos aduaneros: 15% del valor CIF.
   - Transporte ferroviario a Colorado, Estados Unidos: $202.000.


CANADÁ
Seattle
Portland
Sacramento
San Francisco
Salt Lake City
Denver
Los Ángeles
Phoenix
San Diego
El Paso
Mineápolis
Kansas City
Chicago
Indianapolis
San Luis
Detroit
Cleveland
Pittsburgh
Cincinnati
Boston
Nueva York
Filadelfia
Washington D.C.
Charlotte
Atlanta
Dallas
Houston
Orlando
Tampa
Miami
Brownsville
MÉXICO
Océano Atlántico
Golfo de México
Área urbana de más de 10 millones de habitantes
De 5 a 9,9 millones de habitantes
De 2 a 4,9 millones de habitantes



GC-F-004v.04



PROCOLOMBIA
EXPORTACIONES TURISMO INVERSIÓN MARCA PAÍS

# MATRIZ DE COSTOS DE D.F.I. POR MODALIDAD DE TRANSPORTE

| | | | |
|---|---|---|---|
| INFORMACIÓN BÁSICA DEL PRODUCTO | I | PRODUCTO: Nombre Técnico o Comercial | 0 |
| | II | POSICIÓN ARANCELARIA (PAÍS EXPORTADOR) | - |
| | | POSICIÓN ARANCELARIA (PAÍS IMPORTADOR) | - |
| | III | UNIDAD COMERCIAL DE VENTA | 0 |
| | IV | USD $ VALOR EX-WORKS POR UNIDAD COMERCIAL | 0 |
| | V | EMPAQUE | - |
| | | DIMENSIONES | - |
| INFORMACIÓN BÁSICA DEL EMBARQUE | VI | ORIGEN: / PAÍS - PUNTO DE CARGUE | 0 |
| | VII | DESTINO / PAÍS - PUNTO DE DESEMBARQUE - ENTREG | 0 |
| | VIII | PESO TOTAL KG/TON | 0 |
| | IX | UNIDAD DE CARGA | 0 |
| | X | UNIDADES COMERCIALES | 1 |
| | XI | VOLUMEN TOTAL EMBARQUE CM3 - M3 | - |
| OTRA INFORMACIÓN DE IMPORTANCIA | XII | TERMINO DE VENTA (INCOTERM) | 0 |
| | XIII | FORMA DE PAGO Y TIEMPO | 0 |
| | XIV | TIPO DE CAMBIO UTILIZADO | - |

| |
|---|
| Campos Modificables |
| Campos con Formulas |




# GRACIAS

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

# EVIDENCIA 2: HERRAMIENTAS BÁSICAS EN LOS RIESGOS OCUPACIONALES

| *Test* físico | | |
|---|---|---|
| **Datos personales** | | |
| **Nombre:** | | |
| **Fecha de nacimiento:** | | |
| **Estatura:** | **Peso:** | **Edad:** |
| | **Tipo de sangre:** | **Tel:** |
| **Pruebas a realizar ( lo puede realizar en dos intentos)** | | |
| **Prueba:** | **Resultado:** | **Resultado:** |
| **Flexión de brazos 1m.** | | |
| **Flexión de piernas** | | |
| **Abdominales 1m.** | | |
| **Lumbares 1m.** | | |
| **Agilidad** | | |
| **Salto largo sin impulso** | | |
| **Lanz. balón medicinal** | | |
| **Velocidad 50 metros** | | |
| ***Test* del escalón** | | |
| ***Test* de Cooper** | | |

1. Batería de test de aptitud física del departamento de educación física.
2. Pruebas (tests) de valoración de la condición física.
3. Programa de pausas activas y de bienestar ocupacional de los empleados

El aprendiz debe demostrar cómo obtuvo los cálculos para cada indicador, demostrando el procedimiento.

TALLA – ESTATUTRA : METRO

PESO: Báscula ; peso (kg)

PERIMETRO ABDOMINAL: Metro al redor del ombligo.

INDICE DE MASA CORPORAL: Peso (kg); Estatura … cómo está nuestro índice nutricional.

Calcular el índice de masa corporal es sencillo. Basta con dividir nuestro PESO en Kilos entre nuestra TALLA en metros al cuadrado.

**I.M.C** = PESO (Kg) : TALLA ($m^2$) al cuadrado
Ejemplo, IMC = 65 kg : 1,75 x 1,75;
IMC = 65 : 3,06;
**IMC = 21,24**

| Mujeres | Hombres | Diagnóstico |
|---|---|---|
| menos de 16 | menos de 17 | ***Desnutrición*** |
| 17 a 20 | 18 a 20 | ***Bajo Peso*** |
| 21 a 24 | 21 a 25 | ***Normal*** |
| 25 a 29 | 26 a 30 | ***Sobrepeso*** |
| 30 a 34 | 31 a 35 | ***Obesidad*** |
| 35 a 39 | 36 a 40 | ***Obesidad Marcada*** |
| 40 o más | 40 o más | ***Obesidad Mórbida*** |
| | | |

TEST DE COOPER – Mide la resistencia aeróbica.
Cronometro ; la distancia seleccionada (1km – 100mtr)
Velocidad vs. la distancia del individuo.
Volumen de oxigeno – desaturar los niveles de oxigeno en la sangre.

VO2máx en ml(kg.min)= Distancia Test de Cooper (m) – 504,9 : 44,73
Ejemplo VO2= 2600m-504,9: 44,73
VO2= 46,84

**Valores de referencia**

| | Excelente | Encima de media | Media | Debajo da media | Bajo |
|---|---|---|---|---|---|
| Masculino | > 49 | 48 - 45 | 44 - 42 | 41 - 38 | < 38 |
| Femenino | > 42 | 41 - 38 | 37 - 35 | 34 - 32 | < 32 |

TEST DE RUFFIER – Adaptable es el corazón a los esfuerzos.

Se mide las alteraciones o pulsos del corazón (frecuencia cardiaca)

Se cuenta un minuto y con el pulso de la mano; analizar que tan rápido se recupera el cuerpo al esfuerzo.

- **Ejecución:**

Es importante respetar la ejecución correcta para que el índice final sea fiable.

1º.- Se toma el pulso en reposo P1 en 15".

2º.- Se hacen 30 flexiones de piernas en 45". El hacerlas en más o menos tiempo altera totalmente el resultado. Para mayor facilidad al llevar el ritmo, saber que a los 15" se deben llevar 10, a los 30" serán 20, para terminar los 45" con 30 flexiones justas.

3º.- Tomar el pulso justo al terminar el ejercicio P2. Se toma en 15".

4º.- Se toma nuevamente el pulso al minuto de finalizar las flexiones P3 en 15".

| PULSACIONES P1→ | SENTADILLAS | AL TERMINAR P2→ | TRAS 1´ P3→ |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |

La formula que aplicamos para hallar el índice de Ruffier-Dickson es la siguiente:

$$R\text{-}D = \frac{(P1+P2+P3)*4-200}{10}$$

- **Anotación:**

Se anota el resultado obtenido tras aplicar la fórmula.




# GRACIAS

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

El empleo es de todos

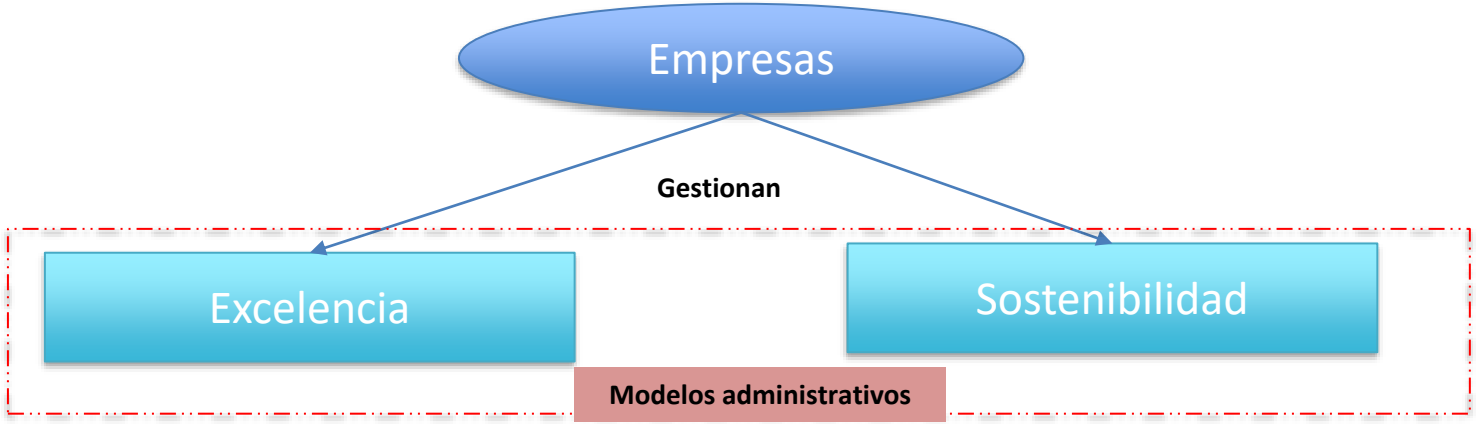
Mintrabajo

# GUIA 9 – GESTION DEL TALENTO HUMANO

Eco. Mag. Adriana María Oviedo Llanos
Instructora virtual Sena

SENA

# Trabajo en equipo




**Modelos administrativos para la Gestión del talento humano**

Dispone :
Acciones
Esfuerzos
Desarrollos
Solidarios

Presenta:
Objetivo común

Comparte:
Ideas
Necesidades
Intereses comunes

Posee: Un líder

Búsqueda permanente de un logro

Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

# Trabajo en equipo: Una filosofía

**Autocracia**

Modelo cuyas decisiones están sujetas a un entorno organizacional restrictivo; la toma recae en una sola persona.

≠

**Consenso**

Modelo cuyas decisiones están sujetas a un entorno organizacional democrático; la toma recae en la cooperación del equipo, la confianza, el consenso, apoyo mutuo y solidaridad.

Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022



Fuente: Videos reflexivos. YouTube (2018)

# Pautas para trabajar en equipo



Líderes proactivos



Dar peso al equipo de trabajo



Empoderado/a



Empoderado/a



Compromiso con el equipo



Reconocimiento

Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

**Líderes proactivos:** Conforman equipos de trabajo.

- Cualidades:
    1. Capacidades
    2. Metas claras
    3. Identifican prioridades
    4. Pro ayuda
    5. Ayudan a mejorar
    6. El equipo obtienen logros y reconocimiento



**Dar peso al equipo de trabajo:** Conocerse entre ellos mismos evaluando.

- Cualidades:
    1. Capacidades y disposiciones
    2. Lideran las tareas asignadas
    3. Garantizan confianza, respeto y objetivos
    4. Aseguran los recursos disponibles
    5. Aclaran cuáles son los objetivos deseados y la ruta de cómo alcanzarlos



Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

**Empoderar:** Identifica los puntos comunes; claves del equipo – Dirección de equipo.

- Cualidades:
    1. Valora y diferencia
    2. Analiza las diversidad para la toma de decisiones
    3. Argumenta y sustenta
    4. Fija responsabilidad en los colaboradores conforme a las cualidades
    5. Estimula comunicación (Interior – Exterior)



**Estructurar el compromiso de los miembros del equipo:** Asignación de trabajo con equidad.

- Cualidades:
    1. Facilitación de aprendizaje
    2. Promoción de participación
    3. Apoyo al liderazgo
    4. Liderazgo conciliatorio -mediación
    5. Retroalimentación constante



Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

**Reconocimiento:** estimula el desarrollo al potencial.

- Cualidades:
    1. Reconocimiento individual y colectivo
    2. Búsqueda al logro
    3. Esfuerzo al aprendizaje
    4. Equipos al éxito



Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

# ¿Cuál es el objetivo común para desarrollar el trabajo en equipo?

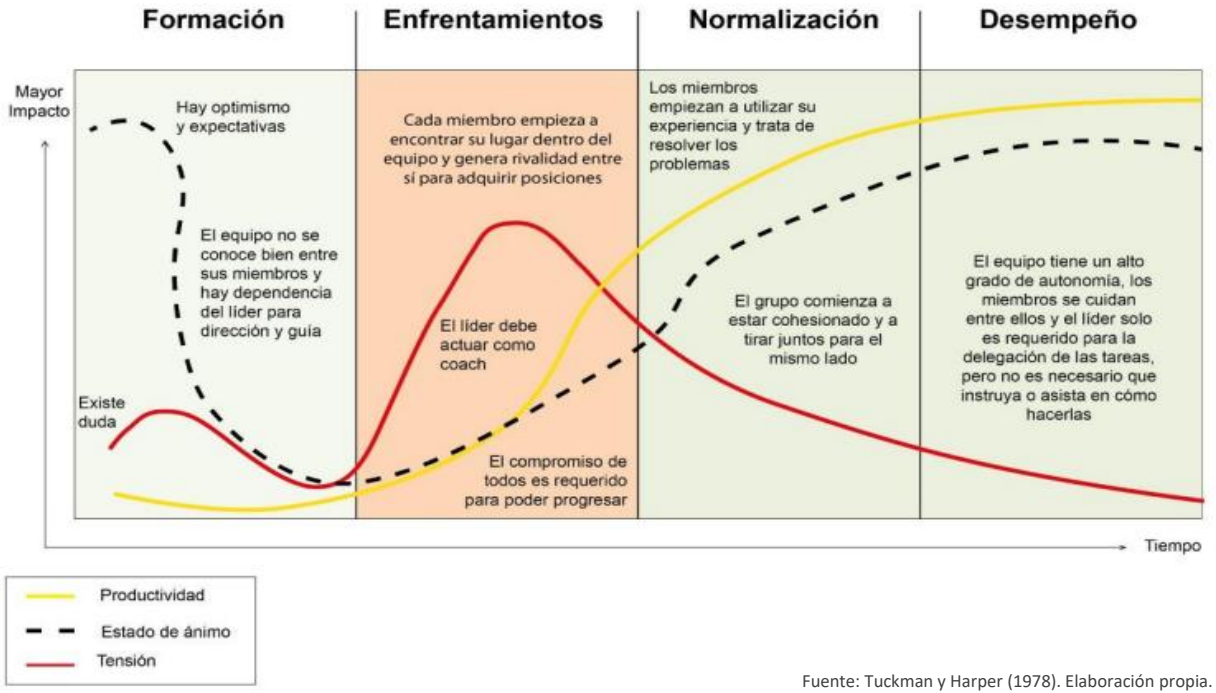


- **Relevantes:** Son deseables para el equipo. Generar mayor interés. El impacto se concentrará en la energía y creatividad.
- **Significativas:** Las tareas desarrolladas por el equipo son importantes; justificadas y generan gran esfuerzo.
- **Alcanzables:** El equipo debe saber si la tarea es o no viable. Se debe precisar las tareas por cada integrante para alcanzar el objetivo.
- **Clara:** Cada integrante debe conocer de forma clara y explicita su tarea y objetivo.

Fuente: Sena (S.f). Elaboración propia. 2022

# El modelo de niveles y conformación de trabajo en equipo Tuckman y Harper (1978)

El modelo de Tuckman y Harper (1978) describió las cuatro fases por las que atraviesan los equipos en su desarrollo: Formación (forming), conflicto (Storming), normalización (Norming) y desempeño (Performing).




Fuente: Tuckman y Harper (1978). Elaboración propia. 2022




# G R A C I A S

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

El empleo es de todos

Mintrabajo

# GUIA 9 – GESTION DEL TALENTO HUMANO

Eco. Mag. Adriana María Oviedo Llanos
Instructora virtual Sena

SENA

# HÁBITOS SALUDABLES

Evidencia N° 7

La evidencia N°7 solicita realizar una cartilla partir de la evidencia 3 (riesgos laborales), donde muestre los diferentes ejercicios que adoptaría en cada puesto de trabajo para evitar enfermedades laborales

- Salud ocupacional
- Riesgos laborales
- ¿Qué se está implementando en torno a la salud ocupacional y los riesgos laborales?

# Características de la cartilla: Tema hábitos saludables




Ejemplo de cartilla.
Elaborada por la instructora

Posee titulo: Acorde al tema y fondo atractivo

Fuente: Elaboración propia. 2022

# Características de la cartilla: Tema hábitos saludables

Posee titulo: Titulo

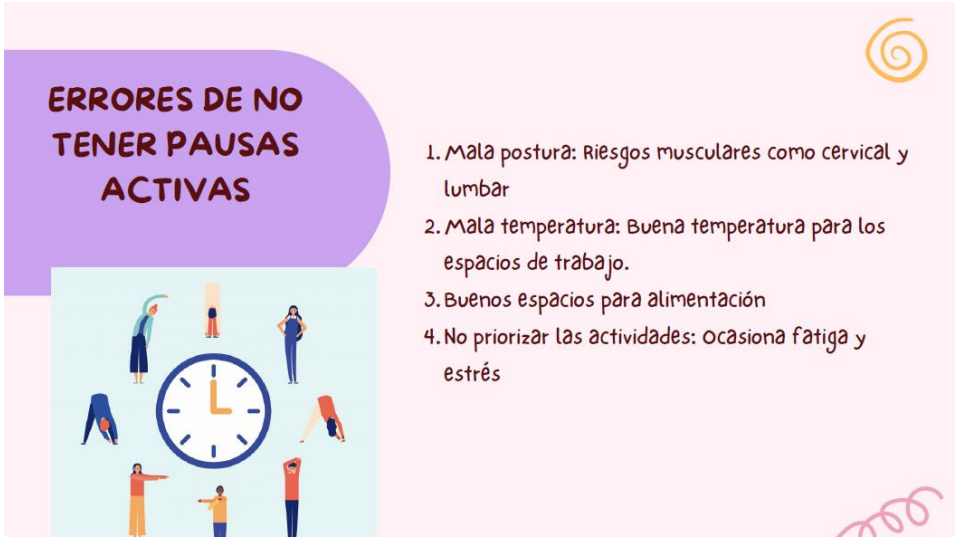
tabla de contenidos

- Introducción
- Objetivo general
- Parte I - Pausas Activas
  - Ejercicios de una pausa activa
- Parte II - Hábitos Saludables
  - Recomendaciones para unos buenos hábitos saludables
- Part III - Seguridad social y laboral



Fuente: Elaboración propia. 2022

# Características de la cartilla: Tema hábitos saludables




Posee las definiciones a partir de la lectura previa. Ej. Pausa activa e imágenes ilustrativas




Fuente: Elaboración propia. 2022

# Características de la cartilla: Tema hábitos saludables




## Recomendaciones de una vida saludable

1. Dieta equilibrada: Incluir todos los alimentos contemplados en la pirámide nutricional. Con las proporciones adecuadas.
2. Evitar los hábitos tóxicos: cigarrillos, alcohol, drogas que inciden de forma negativa sobre la salud.
3. Aumentar el ejercicio físico: Realizar 30 min diarios de actividad. Lo anterior permite adquirir un estado de relajación, evitar el mal humor, aumenta el sueño y ayuda fortalecer el cuerpo.

Fuente: Elaboración propia. 2022




# G R A C I A S

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

El empleo es de todos

Mintrabajo

# GUIA 9 – GESTION DEL TALENTO HUMANO

Eco. Mag. Adriana María Oviedo Llanos
Instructora virtual Sena

SENA

# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

Evidencia N° 6

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:

1. Logo de la empresa.
2. Eslogan.
3. Misión.
4. Visión.
5. Valores corporativos.

**LOGO – Logotipo:** Es la representación grafica de la compañía; bien o servicio.

## Nombre de empresa de Negociación Internacional: Amazon



Letra A; Color negro

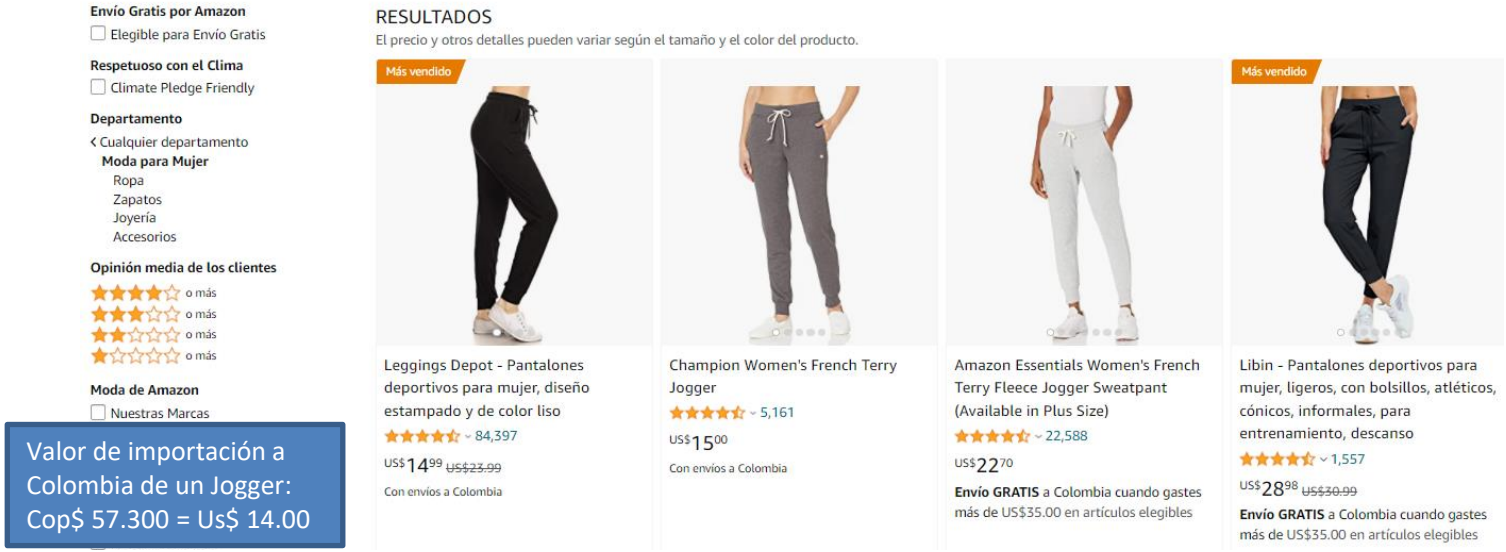
Franja naranja

Significado del logo para Amazon indica al consumidor y mercado es una empresa: con un nivel de superioridad (poder – negro color) ; innovadora y versátil en el mercado (naranja y forma de la flecha)

| COLOR | INSPIRA: | MARCAS QUE LO UTILIZAN |
|---|---|---|
| ROJO | Amor, calor, valor, pasión, poder, espontáneo, sexo, ira e incluso peligro | Nintendo, Coca-Cola, Red Bull, Puma |
| NARANJA | Transmite amabilidad, alegría, innovación, energía y diversión | nick, Fanta, The Home Depot, FOX |
| AMARILLO | Optimismo, hospitalidad, tranquilidad, creatividad, atemporalidad. | i'm lovin' it, National Geographic, Best Buy |
| VERDE | Crecimiento, renovación, relajación, juventud, orgánico, seguridad | Spotify, Holiday Inn |
| AZUL | Fuerza, frío/fresco, calma serenidad, descanso, confianza, inteligencia | American Express |
| MORADO | Misterio, sofisticación, eternidad, excentricidad, lujo, moda, frívolo, exótico | Syfy, Cadbury, Hallmark |
| ROSA | Ilusión, ensueño, infancia, tierno, delicadeza, cortesía, erotismo, dulce, encanto | T-Mobile, Victoria's Secret, Barbie |
| CAFÉ | Acogedor, estabilidad, confort, amargo, cálido, corriente, rústico | Hershey's, Costa, UPS |

**Misión:** Objetivos, metas propósitos que se establecen en una compañía para alcanzar

**Caso Amazon:** Ofrecer a los clientes los **precios más bajos**, la mejor selección de productos disponible y de mayor conveniencia




Valor de importación a Colombia de un Jogger: Cop$ 57.300 = Us$ 14.00

Fuente: Amazon. 2022

**Visión:** “Ser la compañía que más se centre en el consumidor del **mundo**, en la que la gente pueda encontrar y descubrir cualquier cosa que quiera comprar online” Amazon. S.f.







Fuente: Statista (2018) Costos logísticos . Statista (2019) Uso de Amazon en el mundo.

# Valores corporativos: principios fundamentales con los que se definen los criterios de la empresa con respecto a la forma de trabajo, la colaboración interpersonal y el bienestar de los empleados. Asana, S.f.

Necesidad de innovar

Predisposición de adoptar tecnología



Excelencia en contratación – G. Talento humano

Garantizar los estándares de calidad

Mejorar el aprendizaje

Fuente: Amazon. Elaboración propia. 2022




# G R A C I A S

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co

El empleo es de todos

Mintrabajo

# GUIA 9 – GESTION DEL TALENTO HUMANO

Eco. Mag. Adriana María Oviedo Llanos
Instructora virtual Sena

SENA

# ANÁLISIS DE CARGOS COLFRUTIK

Evidencia N° 2

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.

# El caso….

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:

# El caso….

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.

# Plantilla …. Ejemplo

| Descripción de un cargo | | |
|---|---|---|
| **Nombre:** pintor de mantenimiento. | **Sección:** industrial. | **Resumen:** pintar con pistola o brocha superficies metálicas y de madera que pertenecen a la empresa. |
| Descripción del cargo: | | |
| • Preparar las superficies que van a pintarse, raspándolas, lijándolas y quitando los residuos de pintura. Pasar varias capas de masilla sintética con rapidez. | | |
| • Preparar las pinturas que van a utilizarse, mezclándolas con otras, disolventes, secantes y pigmentos, en cantidades convenientes hasta alcanzar el color y la textura ideal. Introducir la pintura en un compresor, conectar el equipo y regular el flujo mediante válvulas. Proteger con tiras de papel o cinta las superficies que no deben pintarse.<br><br>Dirigir la pistola hacia las partes que van a pintarse y realizar movimientos acompasados en sentidos vertical, horizontal y circular; lijar las capas de pintura después de que se sequen, antes de aplicar otra capa, hasta alcanzar el acabado perfecto.<br><br>Retocar con brocha las partes inaccesibles. | | |

| Descripción de un cargo | | |
|---|---|---|
| **Nombre: Vendedor (a)** | Sección: Ventas | Resumen: Lograr las metas establecidas por la empresa; capturar nuevos clientes potenciales; mejorar la participación de mercado o posicionamiento del producto en el país. |
| **Descripción del cargo:** | | |
| • **Asesorar a los clientes acerca de cómo los productos o servicios que ofrece pueden satisfacer sus necesidades y deseos; y cómo utilizarlos apropiadamente para que tengan una óptima experiencia con ellos.** | | |
| • **Participar activamente junto a analistas e investigadores de mercados, gerentes de marca, jefes de ventas, publicistas, y otros, en la tarea de planear, predecir, establecer procedimientos y programas, fijar distribuciones de tiempo.** | | |
| • **Asumir la administración del territorio (zona de ventas) o grupo de clientes que le ha sido asignado.** | | |
| • | | |
| • | | |

# Análisis del cargo N°1

**A. Requisitos intelectuales:**

- Educación: primaria. Operaciones con números enteros, conocimiento de materiales utilizados en los procesos de pintura.
- Experiencia: mínimo un año, período que se juzga necesario para adquirir las habilidades y familiarizarse por completo con el campo de su actividad.

Aptitudes: inteligencia, introversión equilibrada, iniciativa, espíritu crítico y creativo, resistencia a la fatiga física y en especial a la visual, percepción discriminatoria y diferencial, gran destreza manual, rapidez de reacción ante los estímulos, agudeza visual.

**B. Requisitos físicos:**

- Esfuerzo físico: movimiento constante de brazos y piernas, coordinación de movimientos de los brazos: verticales, horizontales y circulares, firmeza en el pulso, articulación de la rodilla y cuello para agacharse y levantarse, subir y bajar escaleras. El trabajo se ejecuta de pie.

**C. Responsabilidad implícita:**

- Patrimonio: las pérdidas parciales o totales pueden comprobarse por lo que dice el obrero respecto del material empleado y la mano de obra desperdiciada, es poco probable que se causen daños al equipo.

**D. Condiciones de trabajo:**

- Ambiente: condiciones ligeramente desagradables debido a la presencia de polvo de lija, emanaciones de la pintura (consideradas perjudiciales para la salud del ocupante), olores, ruido, frío y calor (condiciones externas al trabajo).
- Seguridad: condiciones consideradas a veces peligrosas, posibles caídas en trabajos sobre andamios, esguinces, escoriaciones y pequeños cortes de poca gravedad.

**A. Requisitos intelectuales:**

- **Tecnólogo, gestión administrativa o empresarial. Conocimientos en cierre de caja, costos y presupuestos, atención al cliente, CMR.**
- **Experiencia: Mínimo 6 meses en áreas similares a ventas en empresas o comercializadoras de productos alimenticios.**
- **Aptitudes: : honradez, servicio al cliente, amabilidad, compromiso, planeación, orientación, analítica y liderazgo**

**B. Requisitos físicos:**

- **No tatuajes, piercing; solo hombres o solo mujeres; mínimo de 30 años (Estas son condiciones discriminatorias)**
- **Motorizado; trasladarse bajo sus propios ingresos; realizar esfuerzos o movimientos de brazo (volanteo).**

**C. Responsabilidad implícita:**

- **Sobre productos perdidos y destapados en su zona de ventas; asume la vendedora… están asegurados.**

**D. Condiciones de trabajo:**

- **Ambiente: limpio, sano y fresco.**
- **Seguridad: condiciones adecuadas, tanto para la salud física como psíquica.**

# Otras formas de evaluar….

UNIDAD/DPTO---------- AREA/SERV----------
EVALUADO----------

| AREA DEL DESEMPEÑO | MUY BAJO | BAJO | MODERADO | ALTO | MUY ALTO | PUNTAJE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **UTILIZACION DE RECURSOS:** forma como emplea los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de sus funciones | | | | | | |
| **CALIDAD:** realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos, en términos de contenido, exactitud, presentación y atención. | | | | | | |
| **OPORTUNIDAD:** entrega los trabajos de acuerdo con la programación establecida. | | | | | | |
| **RESPONSABILIDAD:** realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo. | | | | | | |
| **CANTIDAD:** relación cuantitativa entre las tareas, actividades y trabajos realizados y los asignados. | | | | | | |
| **CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:** aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo. | | | | | | |
| **COMPROMISO INSTITUCIONAL:** Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad. | | | | | | |
| **RELACIONES INTERPERSONALES:** Establece y mantiene comunicación con usuarios, superiores, compañeros y colaboradores, propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto. | | | | | | |
| **INICIATIVA:** Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos. | | | | | | |
| **CONFIABILIDAD:** genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades. | | | | | | |
| **COLABORACION:** coopera con los compañeros en las labores de dependencias y de la entidad. | | | | | | |
| **ATENCION AL USUARIO:** demuestra efectividad ante la demanda de un servicio o producto. | | | | | | |
| **PUNTAJE TOTAL** | | | | | | |

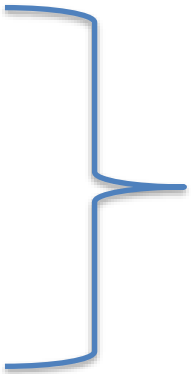
PUESTO---------- FECHA DE INGRESO----------
EVALUADOR---------- FECHA EVALUACION----------

## RIESGOS LABORALES

Amenazas donde el sistema de control de la empresa deberá MINIMIZAR la PROBALIDAD DE UN ACCIDENTE O CALAMIDAD LABORAL.

Sucesos negativos (empleado – empleador); se genera un bitácora de información sobre la calidad de entorno laboral que el mismo empleado está operando:

1. Sociales
2. Políticas
3. Ambientales
4. Químicas
5. Seguridad
6. Culturales



Se mide de forma sistemática; operativa evitando la amenaza.

## R. Amenaza

El sistema de control de la empresa deberá MINIMIZAR la PROBALIDAD DE UN ACCIDENTE O CALAMIDAD LABORAL.

## R. oportunidad

Desde la percepción se emplea la gestión por medio de técnicas que logren maximizar los resultados.

Limitar los posibles perjuicios o costes.

## R. de perspectiva.

Como se va a dirigir la minimización de los resultados que se desea obtener y los que realmente obtiene.

# R. Internos

- Legal
- Empleado (sindicato)
- Operativa (conocer las maquinas)
- Cambio de una norma de calidad

# R. Externos

- Cambios de tecnología
- Proveedores
- Presión competecia

El **riesgo financiero** hace referencia a la incertidumbre asociada a la gestión efectiva y al control de las finanzas que lleve a cabo el emprendedor, así como a los efectos de factores externos como la disponibilidad de crédito, tipos de cambio, movimientos de los tipos de interés, etc.

- Incapacidad financiera a largo plazo
- Exposición a cambios en el tipo de interés
- Desconocimiento de fuentes de financiación ventajosas, subvenciones, etc




Los **riesgo operativos** están relacionados con la habilidad del emprendedor para convertir la estrategia elegida en planes concretos, mediante la asignación eficaz de recursos

- Necesidad de realizar un esfuerzo publicitario Elevado coste de personal
- Falta de planificación operativa y financiera
- Tendencia a la subcontratación
- Tendencia a la concentración

## Riesgo ocupacional

- Cuando un trabajador se expone a riesgos, factores o proceso peligroso en el trabajo y que le pueda causar una lesión o enfermedad (OIT, 2012).

## Riesgo ergonómico – biomecánico

- Son los puestos de trabajo remoto o de oficina, sedentarios o de repetición.
- Se practica incorrectas posturas, levantamiento de peso excesivo o movimientos repetitivos pueden provocar daños físicos que, con el tiempo, pueden convertirse en crónicos.

## Riesgo psicosocial

- Asociados al estrés, la monotonía, la fatiga… Para prevenirlas es esencial respetar los horarios laborales, facilitar la conciliación familiar y personal, los descansos de 15 minutos a partir de las 6 horas.
- Un buen ambiente de trabajo y la reducción de estos factores ayudaran a tener una buena salud ocupacional.

## Desempeño laboral

- Promover y proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.




# G R A C I A S

Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682

@SENAcomunica

www.sena.edu.co