

Cuestionario 1 :

Jennifer Johanna Orozco
Ficha 1405701 61665511

1 Coloque dentro del Paréntesis del enunciado de la Columna A la letra que corresponde a la definición de la Columna B

Columna A

- (F) Estadística descriptiva o deductiva
- (D) Población
- (B) Estadística
- (C) Variable
- (G) Muestra
- (E) Muestreo
- (A) media

Columna B

- A) Corresponde al promedio de datos
- B) Es la técnica que se va a encargar de la recopilación, Presentación, tratamiento y análisis de los datos con el objeto de resumir, describir los Característicos de un conjunto de datos y Por lo general toman forma de Tablas y graficas.
- C) Suelen ser llamados Caracteres Cuantitativos (Cantidad) y Cualitativos (Calidad) Son aquellos que Pueden Ser expresados mediante números. Son Caracteres Susceptibles a medición Como por ejem: Estatura, Peso, Salario, edad etc.
- d) Conjunto de individuos u objetos que poseen una o varias Características Comunes y acerca de los cuales Se desea tener información.
- E) Proceso mediante el cual Se seleccionan los elementos de una Población.
- F) Serie de técnicas estructuradas que Permiten describir analizar e interpretar la información.
- G) Conjunto de elementos Como Personas, Instituciones o cosas que Son Objeto de Observación y Por tanto hacen Parte de la Población

2 ¿Por qué considera importante la estadística?

La estadística es una herramienta fundamental para determinar cosas como el resultado de las investigaciones científicas, determinar detalles de la población y un sin fin de información que puede ser útil a las personas.

3 Enuncie las ramas en las que se divide la estadística y establezca su campo de acción.

Estadística descriptiva.

Se encarga de la recolección, clasificación de datos muestrales de la población para su interpretación y posterior análisis.

Estadística inferencial.

Se relaciona con el proceso de utilizar los métodos de una muestra para realizar inferencias y tomar decisiones respecto a la población.

Campos de aplicación - Ciencias Naturales - Ciencias Médicas
- Ciencias Sociales - Economía.

4 Defina: Estadística, Población, muestra, muestreo, distribución de frecuencias.

Estadística Es una ciencia que utiliza conjuntos de datos numéricos para obtener a partir de ellos inferencias basadas en el cálculo de probabilidades.

Población Es el conjunto de individuos, objetos o fenómenos de los cuales se desea estudiar una o varias características.

Muestra Es un subconjunto de cosas o individuos de una población. En diversas aplicaciones interesa que la muestra sea representativa.

Muestreo Asignación - técnica de selección de una muestra a partir de una población estadística.

Distribución de Frecuencias Agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría.

Estadística descriptiva: Campo de aplicación Unidad de medida
Recolecta, Clasifica y describe datos muestrales o poblacionales para su interpretación.

Campos de aplicación - Ciencias naturales, sociales, económicas y médicas.

Unidad de medida

- Posición: Se divide un conjunto ordenado de datos en grupos con la misma cantidad de individuos.
- Centralización: Indican valores a los que los datos parecen agruparse: Media, Mediana, Moda.
- Dispersión: Indican la mayor o menor concentración de datos con respecto a las medidas de Centralización: Varianza, desviación típica, Coeficiente de Variación, rango.
- Forma - Asimetría - Apuntamiento.

c) Tabulación, bases de datos y representación de datos

Tabulación: Expresión de valores, magnitudes, conceptos por medio de tablas, Cuantificación de datos.

d) Medidas de tendencia Central: Media Aritmética, mediana y moda.

Medidas de tendencia Central: Es un número situado hacia el centro de la distribución de los valores de una serie de observaciones.

- Media Aritmética: Es un valor característico de una serie de datos cuantitativos, se encuentra sumando a todos los valores y dividiendo por el número total de datos.
- Moda: Es el valor con mayor frecuencia en una de las distribuciones de datos.
- Mediana: Representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados.

Las Variables Estadísticas : Muestran al analista donde está el centro o medias de los datos , los tres tipos más comunes son la media, mediana y moda.

6 Con esta medida podemos identificar el valor estadístico del conjunto de los datos, el cual también conocemos como Medidas de tendencia central.

7 ¿Qué es frecuencia absoluta?

Es el número de veces que aparece un determinado valor en un estudio estadístico (la suma de frecuencias absolutas es igual al número total de datos).

8 ¿Qué es frecuencia Acumulada?

Es el resultado de sumar sucesivamente las frecuencias absolutas o relativas desde la menor hasta la mayor de las cifras.

9 ¿Qué es frecuencia Relativa?

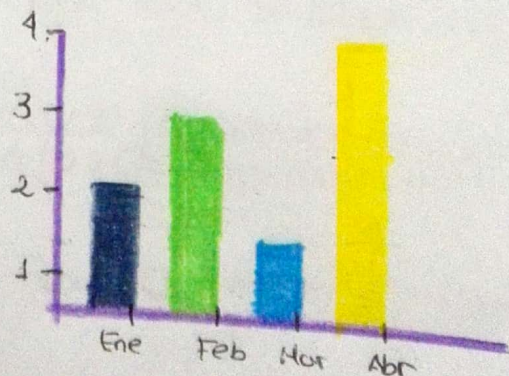
Es el cociente entre la frecuencia absoluta y el tamaño de la muestra, nos permite hacer comparaciones de muestras de distinto tamaño.

10 ¿Qué es desviación estándar?

Es la medida de dispersión más común que indica qué tan dispersos están los datos respecto a la media.

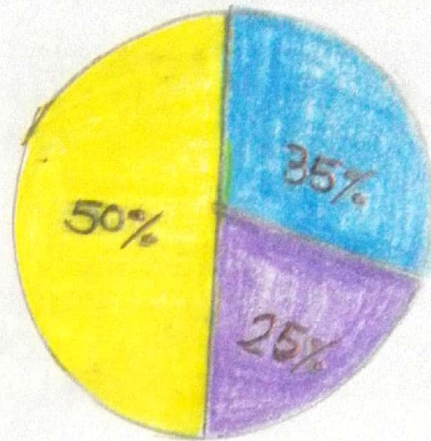
11 ¿Qué tipo de gráficos son los más utilizados en la presentación de estadísticas? de un ejemplo de cada uno

- Gráfico de barras:
También conocido como diagrama de barras es una forma de representar gráficamente datos y está conformado por barras rectangulares de longitud proporcional.



Histograma: Es una representación gráfica de una variable en forma de barras donde la superficie de cada barra es proporcional a la frecuencia de los valores representativos.

Gráfico Circular: Se utiliza generalmente para indicar porcentajes.



Pictograma:

Este tipo de gráfico ofrece una visión general atractivo de pequeños conjuntos de datos.

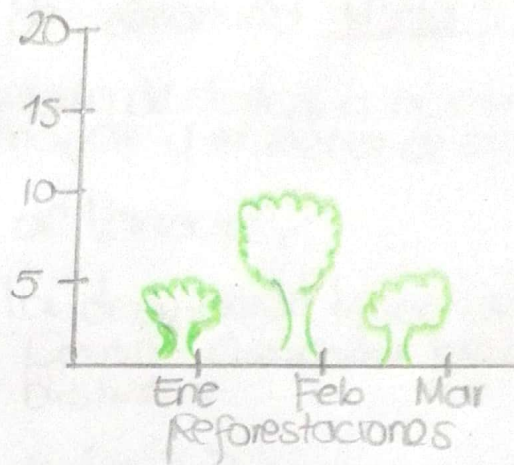
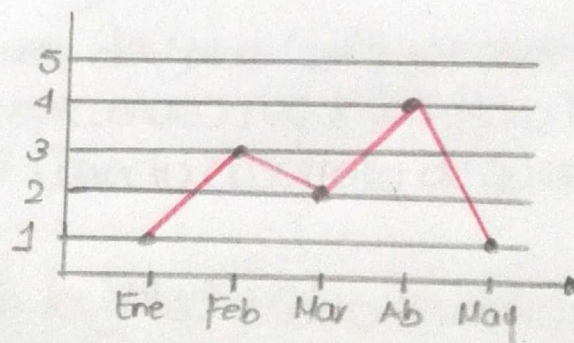


Gráfico de líneas: Muestra un conjunto de datos conectados por puntos.



- 12 Al resumir grandes colecciones de datos es útil distribuirlos en clases o categorías y determinar el número de individuos que pertenecen a cada clase esto se denomina frecuencia de clase.
- 13 Los histogramas y los polígonos de frecuencia son dos representaciones que indican las distribuciones de las frecuencias $V \times F$.
- 14 El histograma tiene barras conexas que tienen por base los intervalos de clase.

15 Polígono de frecuencia Se hace colocando un punto sobre el medio de la clase a una altura que representa la distribución de frecuencia tabulada y uniendo los puntos con líneas.

16 El promedio es un valor típico o representativo de un conjunto de datos, tales valores suelen situarse hacia el centro del conjunto de datos ordenados por magnitud, los promedios se conocen como Medidas de tendencia.

17 El valor que ocurre o se repite con mayor frecuencia en un conjunto de datos se denomina Moda.

18 El rango de un conjunto de datos o números es la diferencia entre el mayor y el menor de ellos.

19 ¿Qué es Coeficiente de Variación?

Es la relación entre la desviación típica de una muestra y su media. Permite comparar las dispersiones de dos distribuciones distintas.

20 ¿Qué son Condiciones de Salud?

Se entiende por condiciones de salud cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores y el correcto desarrollo de su actividad laboral.

21 ¿Qué es promoción de la Salud y cómo se aplica en el campo laboral?

Promoción de la Salud: Proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud fomentando estrategias de cambio para proteger la salud dando a conocer cuidados y recomendaciones.

En el campo laboral se aplica por medio de las capacitaciones, Pausas activas, control de exámenes médicos.

22 ¿Qué es enfermedad y salud?

Salud: Estado en el que el ser vivo no tiene ninguna condición y puede ejercer con normalidad sus funciones.

Enfermedad: Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debido a una causa interna o externa.

23 ¿Qué es un estudio socio-demográfico? y las etapas para su desarrollo.

Estudio Sociodemográfico: Es un instrumento que permite conocer de forma directa el estado psicosocial de una empresa y así mismo poder elaborar el diagnóstico.

Dimensión: Hace referencia a todo tipo de caracteres que se deben tener en cuenta por ejem: el tamaño de la población etc.

Población: Hace referencia a la cantidad de personas.

Evaluación: Es el instrumento que se utiliza para medir el comportamiento de la población.

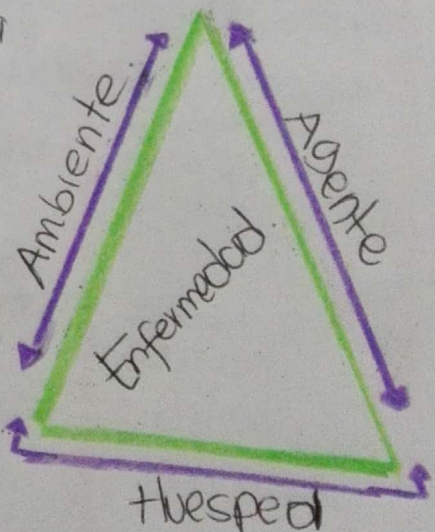
24 ¿Qué es la triada ecológica?

La triada ecológica es un modelo tradicional epidemiológico que explica el proceso salud-enfermedad en el ser humano por la interacción de los elementos:

Agente Causa: Factor del ambiente o del propio individuo, responsable de la presentación de la enfermedad.

Huesped: Individuo que aloja al agente y que por sus características facilita el desarrollo de la enfermedad.

Ambiente: Conjunto de factores físicos, biológicos o socioculturales que interviene en el proceso salud enfermedad.



25) ¿Qué es prevención y cuáles su diferencia con la protección?

* Prevención: Es la medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar o mitigar el impacto de algo negativo.

* Protección: Acción de manera inmediata para evitar, que una persona corra algún peligro o sufra algún daño.

Diferencia: La prevención toma medidas con el fin de preparar a la población en caso de que ocurra una emergencia, mientras que la protección es una medida que toma la población para hacer frente a algo que está sucediendo en ese mismo momento.

26 Defina Inducción, Capacitación y entrenamiento, en que radica su diferencia. por medio de una tabla comparativa.

Inducción	Capacitación	Entrenamiento
<p>Es un proceso que consiste en poner en conocimiento al personal nuevo de cada empresa las funciones a desempeñar, las responsabilidades y adicional a ello ponerlo en conocimiento de los temas referentes a políticas, normas de la compañía.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inducción general (Global de la empresa) misión visión Políticas etc - Inducción específica al cargo - Básicamente esta primera consiste en enseñar por en conocimiento. 	<p>Acción de proporcionar al trabajador nuevos conocimientos, repasarlos o generar herramientas para que desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas en el desempeño de una labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta consiste en buscar herramientas para mejorar. 	<p>Es la preparación para perfeccionar el desarrollo de una actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esta consiste en mejorar y repasar las herramientas para el correcto funcionamiento del desempeño de la labor.

27) Defina: Estilo de Vida y Trabajo Saludable

Vida Saludable: Consiste en impulsar mediante un plan de acciones coordinado como hábitos y costumbres que cada persona puede desarrollar para lograr su bienestar, mejorando su calidad de vida.

Trabajo Saludable: Es la forma por la cual la empresa busca mejorar la salud de sus empleados promoviendo hábitos y costumbres como las pausas activas permitiendo así que los trabajadores tengan descansos entre sus labores.

28) ¿Qué acciones de Promoción de la salud deben apoyar las ARL de acuerdo a la Ley 1582 de 2012?

Acciones:

- Asesoría
- Capacitación básica
- Apoyo en la investigación de AT
- Apoyo a Campañas de Bienestar laboral
- Fomento de estilos de vida saludables
- Desarrollo de pedagogías regulares de prevención
- Apoyo en la implementación de mecanismos de salud

29) ¿Qué es el DANE y cuál es el beneficio de la información que procesa?

El dane es un organismo gubernamental que es el responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento estadístico en Colombia. Sus siglas significan Departamento Administrativo Nacional de estadística.

Beneficios:

- Permite a otras entidades conocer y organizar su actividad estadística.
- Facilita la identificación y priorización de la información estadística requerida para la formulación y el diseño de planes y proyectos.
- Contribuye al uso eficiente de los recursos financieros, tecnológicos y humanos.
- Facilita la toma de decisiones, seguimiento y monitoreo de programas de desarrollo del país.

Questionario 2

① ¿Qué es inducción y cuáles son las etapas del proceso de inducción?

Inducción: La inducción consiste en proporcionarles a los empleados información básica sobre la empresa y cualquier otra que necesiten para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

Primeras Etapas de la inducción.
Primera Etapa: Bienvenida.

Tiene como finalidad generar el recibimiento de las nuevas personas vinculadas a la empresa. El encargado de esta bienvenida será el encargado de recursos humanos.

Segunda etapa: Introducción a la Organización.

Se suministra al nuevo trabajador información general de la Organización para facilitar la integración a la compañía.

Tercera etapa: Proceso de formación.

Se muestra a los trabajadores los objetivos de la Compañía de su puesto, las tareas a desempeñar, cuáles son los departamentos con los que más interactuará. Informando adicionalmente sobre la finalidad del puesto.

Cuarta etapa: Evaluación y Seguimiento.

En esta etapa es revisar la efectividad de la captación de información entregada en las primeras etapas, reforzar conocimientos mediante una evaluación y despejar todas las dudas que se tengan.

② Dentro de las etapas básicas de un proceso de inducción se encuentran: La inducción general, la inducción específica y la evaluación.

Inducción General

Consiste en brindar al trabajador recibe información sobre la información que se considera relevante para el desarrollo del cargo.

- Organigrama de la empresa, misión, visión y objetivos de la empresa.
- Políticas y Compromisos de la gerencia referentes a sst
- Normas de Saneamiento básico
- Aspectos relativos al Contrato
- Generalidades sobre Seguridad Social
- Programas de promoción del personal
- Reglamentos, Códigos e instrucciones existentes
- Puesto de trabajo
- Características de la empresa
- Medios de trabajo y expectativas de desarrollo en la empresa

Inducción específica.

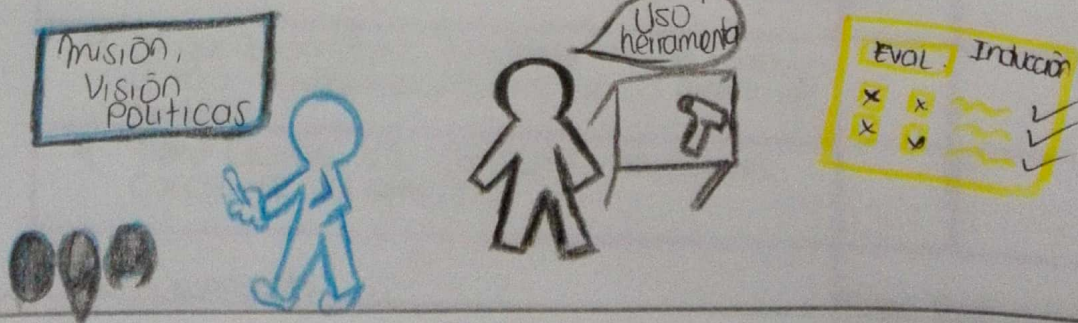
Se le brindará toda la información específica del oficio a desarrollar dentro de la Compañía, profundizando en todo aspecto relevante del Cargo. El jefe inmediato es quien realizará esta inducción.

- Obligaciones y derechos del empleador, trabajador.
- Factores de riesgo a los que se está expuesto mientras se desarrolla la actividad.
- Equipos de protección personal requeridos para desarrollar la tarea.
- Entrenamiento para uso correcto de las herramientas de trabajo
- Estándares de disciplina, Procedimientos a seguir en caso de un accidente, de emergencia.
- Métodos de evaluación y desempeño.

Evaluación.

Luego de finalizar los procesos de inducción o durante el mismo se realizará un prueba para identificar lo aprendido y reforzar en lo que se tenga alguna falencia.

Inducción General Inducción específica Evaluación.



3 Diseñe el formato de ficha técnica para Capacitación.

Ficha técnica.				
Tema	Objetivo	Contenido temático	Metodología	Recursos
Primeros Auxilios	Brindar el Conocimiento necesario para que el trabajador pueda dar respuesta ante una emergencia o evento.	<ul style="list-style-type: none"> → Valoración de la escena → Primer Respondiente → Traslado → Asistencia mientras llega ayuda especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> → Preguntas → Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> → Gráficos → Videos → Fotografías → Botiquín → Dispositivos de acción.
Capacitador	Fecha de Capacitación		Tiempo empleado	

4 Diseñe Un formato Para evaluar Un Proceso de inducción, Otro de Capacitación y otro de entrenamiento.

Evaluación de inducción		
Fecha _____	Nombre _____	
Hora _____	Calificación _____	
Responda a las siguientes preguntas con una (X)		
1 Recibí información sobre las políticas, misión y visión de la empresa	SI	NO
2 Le quedo todo claro comente su duda.		
3 Le quedaron claros los horarios de trabajo y las responsabilidades de su puesto de trabajo.		
4 Tiene claros los conductos de comunicación de la empresa.		
Firma evaluado	Firma evaluador	

FORMATO EVALUACIÓN CAPACITACIÓN

Fecha:

Nombre Completo:

Hora:

Tema de Capacitación

Por favor responda a las siguientes preguntas SI NO

- ¿La información expuesta fue clara?

- ¿El expositor tuvo buen manejo del tema?

- ¿La actitud del expositor fue buena?

- ¿Cree Usted que este tema le puede servir para desempeñar bien su labor o para ayudar a alguien?

- ¿Esta de acuerdo y comprende el material de apoyo entregado?

- ¿Las herramientas empleadas fueron útiles?

En este espacio cuéntenos que fue lo que más le llamó la atención de la Capacitación.

Firma del trabajador

¿Qué es entrenamiento y cuáles son las Pautas de un proceso de entrenamiento?

¿Qué es entrenamiento?

Es un método probado sistemático y práctico para perfeccionar las habilidades de un trabajador en un campo específico

Fases de un proceso de entrenamiento:

Preparación: Se debe revisar, organizar, establecer el tema específico del entrenamiento y preparar la forma correcta de realizarlo.

Diagnostico: Conocer a Cabalidad las falencias presentadas para así realizar el entrenamiento de forma correcta.

Implementación: Llevar a Cabo el proceso de entrenamiento para el personal que lo requiera en la Compañía

Evaluación: Realizar un procedimiento que permita verificar los conocimientos adquiridos en el entrenamiento y verificar que los previos fuesen reforzados

Tipos de entrenamiento:

- Presencial
- Virtual

60 El proceso de enseñanza aprendizaje contempla una secuencia de aprendizaje que consiste en indagar, preparar al trabajador, demostrar las tareas que tiene que realizar, ensayar la ejecución de las operaciones: Hacer Seguimiento Comprobar si el trabajador logro los objetivos y por ultimo estimular la participación. Explique cada paso de esta secuencia.

Indagación: Verificar los conocimientos previos de la persona a la cual se le va a enseñar, esto permitirá al supervisor enfatizar en las áreas donde el trabajador no cuenta con el suficiente conocimiento para el logro de los objetivos propuestos.

Demostración: Consiste en explicar paso a paso las tareas que componen la operación integrando lo nuevo con los saberes previos usando un lenguaje que pueda ser comprendido por él de forma fácil y explicando cada palabra técnica usada.

Ensayo: Consiste en hacer que el empleado o persona en cuestión realice la operación guiándolo paso a paso y explicando los puntos claves para así de inmediato corregir cualquier algún error cometido.

Seguimiento: Una vez la persona ya se encuentre desarrollando sus labores por si solo el supervisor debe evaluar la eficacia de lo enseñado y ver si se debe realizar algún refuerzo.

Participación: Cuando los trabajadores participan y ayudan en la solución de los inconvenientes técnicos que se presenten en su área de trabajo.

7 ¿Qué es la reinducción o reentrenamiento?

Reinducción: Es un proceso dirigido para actualizar a todo el personal con relación a normatividad, estructura, procedimientos, así como reorientar su integración a la cultura organizacional. Se debe realizar cuando la organización identifique cambios significativos en su proceso y como mínimo cada uno o dos años.

Reentrenamiento: Es repasar por las habilidades y destrezas ya adquiridas y que por norma o algún motivo no se han vuelto a practicar por ejemplo los cursos de altura.

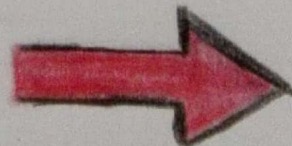
8 ¿Qué es un manual de procesos y procedimientos en una organización?

Manual de procesos: Es aquel que permite conocer la estructura y funcionamiento de cada proceso que se ejecuta en una empresa.

En este se establecen los objetivos, procedimientos, normas, definiciones, responsabilidades y un paso a paso para ejecutar los procesos y procedimientos de la compañía.

9 Consulte la Norma Técnica Colombiana ISO 9001/15 los ítems de revisión por la dirección, compromiso de la dirección, recursos y apoyo a capacitación.

Realice un mapa conceptual.



NTC ISO 9001/2015

Compromiso de la dirección

Generalidades

Liderazgo

- A Responsabilidades para la eficacia
- B Asegurar y establecer prácticas
- C Asegurar la integración del Sistema de Calidad en la empresa.
- D Promover el uso del Sistema.
- E Comunicar actividades y su desarrollo
- F Generar disponibilidad de recursos
- G Comunicar la importancia del Sistema.
- H Apoyar los roles del Sistema de Calidad.
- I Promover la mejora Continua.

Recursos

- Personas
- Infraestructura
- Ambiente de Operación
- Recursos de Seguimiento y medición
- Conocimiento

10 ¿Cuál es la importancia de realizar el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo?

Importancia del proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo

Es un elemento que juega un papel muy importante a la hora de ampliar y actualizar las habilidades de los adultos en el lugar donde más pasan tiempo a lo largo del día, permitiendo así que las personas desarrollen mejor sus habilidades dentro de la compañía y así mejorar también su productividad.

11 ¿Qué es la Seguridad basada en el Comportamiento?

Es un conjunto de metodologías que nos permite identificar, establecer, mantener y aumentar el comportamiento seguro y de esa forma ~~reducir~~ reducir o eliminar los comportamientos "inseguros" el propósito es identificar, evaluar y de esa forma inmediatamente corregir.

12 ¿En qué consiste la Seguridad proactiva?

Se refiere al esfuerzo conjunto para conservar y mantener la salud física, mental y social del trabajador en condiciones adecuadas de funcionamiento manteniendo la salud del trabajador en óptimas condiciones.

13 Trabajo en Grupo, trabajo en equipo establezca diferencias e indique cuál para usted sería el ideal?

Trabajo en Grupo

Personas que realizan actividades similares para conseguir objetivos individuales.

Trabajo en equipo.

Integrado por personas trabajando conjuntamente para conseguir un bien común.

Diferencias: Trabajo en grupo conjunto de personas realizando una tarea para conseguir un objetivo de forma individual. Trabajo en equipo consecución de objetivo tarea conjunta.

El ideal siempre será el trabajo en equipo pues todos buscamos un bien en común y conseguir juntos los objetivos.

14 ¿Qué es Liderazgo?

Es el Conjunto de actividades y habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o en su actuar ~~de~~ las personas de un grupo para conseguir un objetivo específico.

Teorías de Liderazgo.

- Teoría de rasgos: fue formulada a principio del Siglo XX y se basaba en identificar las cualidades que poseían los grandes líderes políticos, sociales y militares.

Teoría Por estilo de Liderazgo: Se centra en las acciones del líder que hace y cómo lo hace.

Teoría Situacional: Esta basada en la teoría de Reddin y fue desarrollada a lo largo de los años 60 por Hersey y Blanchard parten de la base que distintas situaciones demandan diferentes estilos de Liderazgo.

Teorías Contingentes: Se denomina teoría de la Contingencia porque parte de la idea que la efectividad del líder depende de su adaptación.

15 Existen dos tipos de liderazgo el liderazgo orientado a las tareas y el liderazgo orientado a la gente.

Liderazgo Orientado a la tarea.

Es el tipo de liderazgo que antepone el trabajo a realizar las tareas a las personas de este tipo de estilo se les da manejar grupos de trabajo para entrega de cosas de carácter urgente y decisiones inmediatas.

Liderazgo orientado a la gente

Se antepone a las personas a las tareas, hacen reuniones para proyectar y evaluar las habilidades de cada uno para así poderlo ubicar mejor en el Proyecto.

16 ¿Cómo ha evolucionado el Liderazgo?

Comenzó hace más o menos 70 años presentándose en la actualidad con connotaciones positivas ya que existe una creencia generalizada de que se trata de una variable

en el funcionamiento de las Organizaciones en lo que respecta al cumplimiento de actividades y metas.

A lo largo de la historia el Concepto de Liderazgo a evolucionado desde la Creencia de que "El líder no nace, se hace" o viceversa así idealizando el Concepto de un Sujeto que posee Cualidades excepcionales para el manejo de personas multitudes y demás, hasta llegar a una aproximación en temas humanísticos del Liderazgo basado en estilos planteado por McGregor.

17. Indique ¿Cuáles son los objetivos del aprendizaje?

→ Objetivo General: Corresponde a actividades de Caracter temático, metas.

→ Objetivo Específico: Se formulan en funciones de conductas observables

→ Objetivo Operativo: Se formulan es conductas terminales de Caracter específico Orientado a los Objetivos del Aprendizaje.

18. ¿A qué se refiere Cada Uno de los Sigüentes Conceptos?

a) Aprender a enseñar
b) Aprender a aprender

c) Aprender a hacer
d) Aprender a Ser.

Aprender a enseñar

- Fenómeno Universal requerido Para la Continuidad Cultural Por medio del Cual se prepara Una generación y su objetivo es producir Un cambio que Pudo ignorarse anteriormente.

Aprender a Aprender

- Es la Capacidad de Conocer y autoregular el Propio Proceso de aprendizaje atención y memoria. Las Personas que logran esto Pueden Percibir sus mecanismos de aprendizaje, mirar su desempeño, mejora constante

Aprender a Hacer.

- Permite recordar que Por medio de la manipulación, aprenden de mejor Forma actuando desarrollando Competencias que Permiten hacer frente a actividades Cotidianas.

Aprender a Ser.

- Es el desarrollo integral de Cada Persona Cuerpo mente, inteligencia, Sensibilidad, Sentido Estético, responsabilidad Individual, autonomía y Pensamiento Crítico para evaluar Juicios Propios

19 ¿Qué Cualidades debe tener un Capacitador o Facilitador?

- Comunicación: Transmitir con un buen lenguaje de forma correcta y precisa todo lo relacionado al tema que está exponiendo.
- Relaciones interpersonales: Que pueda establecer redes y nexos con quienes interactúa.
- Análisis y Solución de Problemas: Capacidad para resolver y comprender las situaciones que se presenten evitando siempre los malos entendidos.
- Liderazgo: Conducir siempre al equipo a los objetivos y realizarlos de manera eficaz.
- Integridad: Que conozca muy bien sus límites y actúe de forma correcta y profesional.
- Orientación al resultado: Capacidad de implementar los pasos necesarios que lleven a la consecución de la meta.
- Administración del tiempo: Con capacidad de organizar sus cronogramas y ponerlos en práctica.
- Iniciativa: Enfocarse con independencia inicialmente para la consecución del objetivo.

20 Defina Capacitación.

Capacitación: Conjunto de actividades didácticas orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal que se vincula a la empresa.

21 Defina las fases de la Capacitación.

1 Análisis Situacional

- Determinar los problemas reflejados.

2 Detección de necesidades.

Estudiar la problemática presentada y ubicar la necesidad reflejada en el estudio.

3 Diseño de Planes y Programas.

Involucrar todos los hallazgos presentados.

4 Accionar:
Llevar a Cabo el Plan.

5 Evaluación y Seguimiento.
Para Saber Si la Capacitación Sirvió Para mejorar

22 ¿Cuál es el objetivo que tiene la planeación de una Capacitación?

Mediante Un Cronograma trabajar en las falencias, consecución de objetivos de la Organización y de esa manera cambiar la actitud de los trabajadores entre ellos mismos y para con la Organización.

23 Indique en qué consiste cada uno de los elementos de una Capacitación mencionados a continuación.

- Reconocimiento de los problemas y necesidades del Contexto.
- Identificación de las Características socio-culturales del grupo.
- Objetivos de aprendizaje
- Selección y Organización de Contenidos.
- Determinación de estrategias educativas
- Selección de medios y materiales didácticos.
- Procedimientos de evaluación

★ Reconocimiento de problemas: Consiste en realizar una investigación a un campo específico, delimitando el problema para identificar cuáles son las necesidades de cada uno de acuerdo a su perfil profesional.

★ Identificación de las Características Socioculturales: Hace referencia a las necesidades de Capacitación de acuerdo a cargos areas, edades y demás.

★ Objetivos de aprendizaje: Identificar necesidades a medio de un diagnóstico situacional con el propósito de desarrollar un aprendizaje de carácter óptimo para la compañía.

★ Selección y Organización: Se refiere a los pasos que debemos seguir para establecer el contenido que va a tener la Capacitación, Analisis de tareas y analisis de la persona.

★ Estrategias educativas: Determinan los aspectos por medio de los cuales se quiere llegar al objetivo que es enseñar correctamente o capacitar correctamente de acuerdo a los perfiles asistentes.

★ Selección de materiales didácticos: Se identifican los medios por los cuales se realizará la capacitación con el fin de que su desarrollo sea más interactivo y se facilite la comprensión del trabajador.

★ Procesos de Evaluación: Definición de la manera por la cual se ejecutará la identificación del resultado del aprendizaje presentado en la capacitación.

24 ¿Cómo se relaciona la Seguridad con cada una de las 3 motivaciones? Afiliación, poder, Logro.

La relación radica en que una persona al conseguir alguna de las tres motivaciones va a querer la siguiente así generó un estado de confianza y seguridad permanente.

25 ¿Cuáles son las visiones motivacionales de la seguridad? Explique Seguridad como obediencia a normas y Seguridad para evitar riesgos o accidentes.

Motivacionales: Demanda interna: Rebasa la dimensión física y alcanza el nivel de seguridad psicológica. Cuidado integral de nosotros mismos y los demás.

Valor vital: Se identifica con el bienestar, la salud, la vida feliz de uno mismo y los demás.

Obediencia a Normas: Seguridad impuesta desde el exterior. Complacer mecánicamente al jefe.

Evitación de Accidentes: Intento consciente de ejecutar acciones protectoras de la integridad física.
- Actitud de alerta o cautela.

26 ¿Qué es Organización Formal e Informal?

★ Formal: Es aquella que ha sido debidamente definida por la alta dirección, estableciendo puestos de trabajo, Unidades de Organización, Funciones por medio de un Conjunto de políticas.

★ Informal: Surge de una forma espontánea como resultado de las relaciones entre los miembros de la Organización no cuentan con políticas y por el contrario no tienen relaciones sociales establecidas.

27 ¿Qué es Jerarquía y Subordinación?

★ Jerarquía: Es una estructura que se establece en orden a su criterio de subordinación entre cargos. Personas, animales tal criterio puede ser de superioridad inferioridad. es decir cualquier cualidad que caracterice la independencia.

★ Subordinación: Dependencia y sujeción respecto a alguien poder, autoridad, orden que se impone a un individuo.

28 ¿Qué es Organigrama?

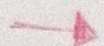
Es la representación gráfica de la estructura de una empresa que incluye todas las áreas/cargos de la empresa y a quienes dirigen la Organización.

29 ¿Qué es emprendimiento?

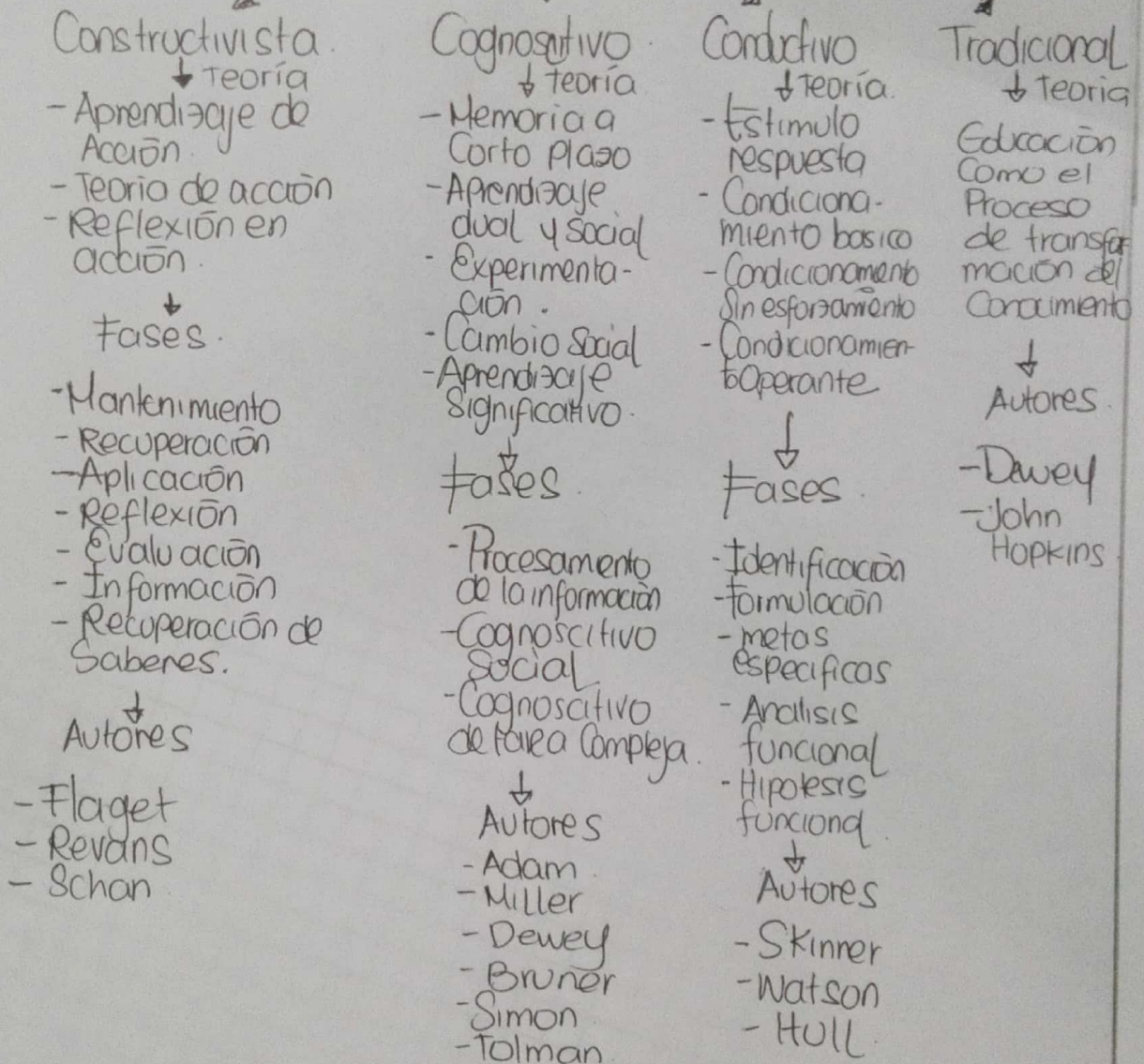
Es innovar mediante una idea e iniciar un nuevo proyecto que puede generar la creación de una nueva empresa nuevos productos etc.

El emprendimiento es lanzar los dados y esperar que salga par para que la idea salga a flote.

30 Elabore un mapa conceptual sobre cada una de las diferentes estrategias de educación para adultos.



Estrategias Educación en Adultos



Taller de estadística.

1) De las siguientes Características, cuáles considera Usted como: Variable Ordinal, Variable nominal, Variable discreta Variable Continua.

a) Número de Veces que los alumnos de una Universidad Utilizan el Servicio de transmilenio, en un mes.

R Variable discreta

b) Alumnos atendidos por el servicio médico que ofrece la Universidad en el mes según diagnóstico.

R- Variable discreta

c) Gasto semanal que incurre el estudiante.

R- Variable Continua

d) Deportes que más Practican los estudiantes los fines de semana.

R- Variable discreta

f) Primero de Primaria, Segundo de Primaria, tercero de Primaria.

R Variable Ordinal

2) Con los siguientes datos elabore una tabla de frecuencias Simple.

46 40 64 58 72 77 52 76 43 46 78 73 61 68 42
 54 82 70 63 59 49 80 40 49 72 62 58 66 55 60

$$\text{Rango} = 82 - 40 = 42$$

$$\text{Amplitud} = 42 \div 6 = 7$$

$$K = 1 + 3,322 \log(30) = 5,906 \approx 6$$

Intervalos 7

Clase	Marca de Clase	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta Ac	%
40-47	43,5	6	0,2	6	20
47-54	50,5	3	0,1	9	10
54-61	57,5	6	0,2	15	20
61-68	64,5	5	0,166	20	16,6
68-75	71,5	5	0,166	25	16,6
75-82	78,5	5	0,166	30	16,6

TOTAL Datos

30

1

100

- ③ Se Presentan las Comidas Preferidas por 15 aprendices Sena, elabore una tabla de Frecuencia Simple.

Hamburguesa Empanada Perro Caliente Sachi Sachi
Empanada Perro Caliente Empanada Perro Hamburgues
Hamburguesa Hamburguesa Perro Caliente Hamburguesa Sachi

Datos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta AC	%
Hamburguesa	5	0,33	5	33
Empanada	3	0,2	8	20
Perro Caliente	4	0,26	12	26
Sachi papa	3	0,2	15	20

TOTAL Datos - 15

1

- ④ Con los siguientes datos de edades de los trabajadores, elaborar una tabla de frecuencia agrupada en intervalos

50	18	21	54	32
31	22	28	23	24
28	39	25	35	42
42	42	21	21	22
21	23	43	54	29
31	46	28	22	66

$$\text{Rango } 68 - 18 = 50$$

$$\text{Intervalo } 1 + 3,22 = 5,906 = 6$$

$$\text{Amplitud } 50 / 6 = 8,33 = 8$$

Clase	Marca de Clase	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje %	Frecuencia Ab. Acumulada
[18-26)	22	11	0,36	36	11
[26-34)	30	7	0,23	23	18
[34-42)	38	3	0,1	10	21
[42-50)	46	5	0,16	16	26
[50-58)	54	2	0,066	6,66	28
[58-68)	63	2	0,066	6,66	30
		30	1	100	

Establezca con los datos dados a continuación de una empresa en los últimos 5 años, medidas de tendencia central (moda, media, mediana), Varianza, Desviación estándar Coeficiente de Variación, Polígonos de frecuencia para cada una de las variables expuestas y presente sus conclusiones.

Número de trabajadores	Accidentes de Trabajo	Ausencias
1	0	1
2	5	4
3	2	1
4	2	3
5	0	1
6	0	1
7	0	1
8	0	1
9	6	1
10	5	4
11	1	1
12	1	4
13	1	5
14	2	0
15	2	0
16	3	1
17	3	1
18	4	1
19	4	1
20	4	1
21	0	1
22	0	1
23	1	1
24	1	0
25	1	1
26	1	1
27	5	0
28	4	0
29	1	1
30	1	0
31	3	2
32	3	2

# AT	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje	Frecuencia Ab Acumulada
0	7	0,21	21	7
1	6	0,18	18	13
2	6	0,18	18	19
3	3	0,09	9,3	22
4	5	0,15	15	27
5	5	0,15	15	32
TOTAL	32	1	100	

Número de AT

Moda 0

Media 2,25

Mediana 2

Varianza 3,225806452

Desviación Estándar 1,79605302

Coefficiente de Variación 0,798245787

Núm. Ausencias	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	%	Frecuencia Abs. Acumulada
0	5	0,15	15	5
1	6	0,18	18	11
2	5	0,15	15	16
3	5	0,15	15	21
4	4	0,125	12,5	25
5	7	0,218	21,8	32
	32	1		

Número de Ausencias

Moda 5

Media 2,5625

Mediana 2,5

Varianza 3,221774194

Desviación Estándar 1,794930186

Coefficiente de Variación 0,700460541