PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Barranquilla, Abril de 2023

Señor (a)
ELKIN DAVID PERTUZ RADA
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. **4493981**
Coordinador Automatización
Automatización
Barranquilla

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual Mes Abril del año 2023

Referencia: No 4493981 del año 2023

MAGALY DE JESUS HERNANDEZ REALES, identificado con la cédula de ciudadanía No. 32.621.180 de Barranquilla, en mi calidad de Contratista del SENA, en Automatización, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: c). un pago correspondiente al mes de Abril de 2023 por valor de (3.582.200). Los honorarios serán pagados por el SENA al contratista de acuerdo al cronograma definido por la Dirección Administrativa y Financiera de la Dirección General, en la cuenta de Ahorros No. 40927654039 Bancolombia, cuyo titular es el Contratista.

Plazo: Será hasta el 30 de Junio de 2023.

OBJETO:
Prestar servicios profesionales como instructor para impartir formación profesional titulada y complementaria en el área de Ética para la construcción de una Cultura de Paz de acuerdo con la programación académica del sena Centro Nacional Colombo Alemán

Obligaciones Especificas: *(Trascriba las obligaciones especificas del contrato, dentro del siguiente cuadro)*

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	APOYAR EN LOS PROCESOS DE PRUEBAS, TALLERES APTITUDINALES Y/O SELECCIóN DE APRENDICES PARTICIPEN INTERDISCIPLINARIAMENTE EN EL DESARROLLO CURRICULAR, (ESTRUCTURACIóN DEL PROYECTO, PLANEACIóN	Acompañamiento a aprendices en debilidades en su comportamiento y actitudes ;crear estrategias para llevar sana convivencia dentro de la comunidad educativa;;constuir con los aprendices espacios	carteleras,caricaturas elaboradas por los aprendices ,guias videos

	PEDAGóGICA, GUíAS DE APRENDIZAJE), ASí COMO EN LA EVALUACIóN DEL APRENDIZAJE PRESENTAR INFORMES MENSUALES EN LOS CUALES SE EVIDENCIE LOS AVANCES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES, METAS U OBJETIVOS PROPUESTOS PARA EL áREA Y/O PROCESO EN EL QUE INTERVIENE; Y UN INFORME FINAL AL TERMINAR LA EJECUCIóN DEL CONTRATO. PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE DIVULGACIóN DE CIENCIA Y TECNOLOGíA ORGANIZADOS POR LOS CENTROS DE FORMACION EMITIR JUICIOS DE EVALUACIóN CON BASE EN LA VALORACIóN DE LAS EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE, LAS CARACTERíSTICAS Y LAS PREMISAS DE EVALUACIóN DEL APRENDIZAJE DESCRITAS EN LA GUíA PARA DESARROLLAR EL PROCESO FORMATIVO, EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIóN DE LA FORMACIóN Y EL REGLAMENTO DEL APRENDIZ SENA.	de encuentro al mejoramiento de actitudes	

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

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

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

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

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados y el No. 9448939106 de la planilla, operador y periodo. (Decreto Ley 2106 de 2019 – " *Decreto Ley Antitrámites"*)

Declaración bajo la gravedad de juramento.

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

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

Evidencias en () folios

Cordialmente,

MAGALY DE JESUS HERNANDEZ REALES
Contratista
C.C. No. 32.621.180

Recibí a satisfacción:

ELKIN DAVID PERTUZ RADA
Supervisor(a) Contrato 4493981 de 2023
Coordinador Automatización

Te contamos si eres un líder que se enfrenta a los problemas exitosamente...

Te invito a responder el siguiente cuestionario:

Veo siempre lo positivo de cada problema	Sí	No
Llego a acuerdos efectivos para solucionar todos los problemas	Sí	No
He aprendido a separar a las personas de los problemas	Si	No
Resuelvo los problemas convirtiéndolos en oportunidades de crecimiento	Sí	No
Ayudo a los demás a que miren el cambio como algo beneficioso	Sí	No
Mantengo una actitud positiva ante las situaciones adversas hasta transformarlas	Sí	No

Albert Einstein dijo una vez

"El líder es aquel que, fuera del desorden, aporta simplicidad, armonía en la discordia y oportunidad en la dificultad"

TEST DE LIDERAZGO

A continuación, tienes una serie de afirmaciones, contesta verdadero o falso a cada una de ellas.

1. Habitualmente, las personas de mi entorno suelen aceptar y seguir mis ideas y opiniones. **Verdadero / Falso**
2. Me considero una persona de principios sólidos, y me comporto en coherencia a mis valores y creencias. **Verdadero / Falso**
3. Soy una persona que ofrece resistencia a los cambios del entorno. Prefiero la estabilidad y el equilibrio. **Verdadero / Falso**
4. Mi trabajo es responsabilidad mía, y no suelo aceptar sugerencias de nadie con respecto a mis tareas. **Verdadero / Falso**
5. Me gusta escuchar a mis colaboradores y compañeros, y apoyarles en aquello que sea Necesario. **Verdadero / Falso**
6. Me considero una persona abierta, flexible y generosa. **Verdadero / Falso**
7. Tengo interés por evolucionar profesionalmente e intento actualizar mis conocimientos. **Verdadero / Falso**
8. Suelo gritar a las personas con las que trabajo para conseguir que cumplan mis instrucciones y hagan lo que yo quiero. **Verdadero / Falso**
9. Soy una persona creativa, y me intereso por las novedades que surgen. **Verdadero / Falso**
10. Disfruto motivando a los que me rodean, y transmitiendo mis ganas de hacer, les expreso mi ilusión e interés por las cosas importantes. **Verdadero / Falso**
11. Intento aprovecharme de las situaciones y de las personas que me rodean, variando para ello mis ideas y actitudes. **Verdadero / Falso**
12. Defiendo mis ideas, cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás. **Verdadero / Falso**
13. Cuando tomo decisiones, pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias. No me gusta actuar “en caliente”. **Verdadero / Falso**
14. Mi trabajo siempre da resultados positivos. No me equivoco en mis decisiones ni en lo que hago, y ello es debido a mi esfuerzo. **Verdadero / Falso**

15. Conozco en profundidad a mis colaboradores, sus puntos fuertes y sus puntos débiles, sus virtudes y sus defectos, Me interesa conocer a los demás con los que me relaciono y con los que colaboro. **Verdadero / Falso**

EL HALCON

Un rey recibió como obsequio dos pequeños halcones y los entregó al maestro de caza para que los entrenara.

Pasado unos meses el maestro le informó al rey que uno de los halcones estaba perfectamente, pero que al otro no sabía que le sucedía, no se había movido de la rama donde lo dejó desde el día que llegó.

El rey mandó a llamar a curanderos y sanadores para que vieran al halcón, pero nadie pudo hacerlo volar. Al día siguiente, el monarca decidió comunicar a su pueblo que ofrecería una recompensa a la persona que hiciera volar al halcón.

A la mañana siguiente, vio al halcón volando ágilmente por los jardines. El rey le dijo a su corte, "Traedme al autor de este milagro."

Su corte le llevó a un humilde campesino. El rey le preguntó: "¿Tú hiciste volar al halcón? ¿Cómo lo hiciste? ¿Eres acaso un mago?".

Intimidado, el campesino le dijo al rey, "Fue fácil, mi Señor, sólo corté la rama y el halcón voló, se dio cuenta que tenía alas y salto a volar."

Qué podemos sacar de esta historia…?

Realiza las respuestas a las preguntas siguientes

¿**Sabes que tienes alas? ¿Sabes que puedes volar? ¿A qué te estás aferrando?**

Se que tengo alas y que con ellas puedo volar, pero en ocasiones me gusta quedarme en mi zona de confort debido a que un no quiero arriesgarme, pero en otras ocasiones me gusta arriesgarme, saltar a volar y dar lo mejor de mí.

¿De qué no te puedes soltar? No puedes descubrir nuevos mares a menos que tengas el coraje para volar.

Pienso que sería mi comodidad frente algunas situaciones que se me presentan.

Vivimos dentro de una zona de comodidad, allí viven nuestros temores, nuestros valores y nuestras limitaciones. En esa zona reina nuestro pasado y nuestra historia, y por lo general creemos que es nuestro único lugar y modo de vivir.

Tenemos sueños, queremos resultados, pero no estamos dispuestos a correr riesgos, nos conformamos con lo que tenemos, creemos que es lo único y posible y aprendemos a vivir desde la resignación.

El liderazgo es la habilidad que podemos adquirir cuando estamos dispuestos a correr riesgos, cuando aprendemos a caminar en la cuerda floja, cuando estamos dispuestos a levantar la vara que mide nuestro potencial.

Ejercicio: Ejemplos de Liderazgo

Cada APRENDIZ traerá a clase la historia del líder que admira, en grupo compartirán las historias y contestarán las siguientes preguntas:

Nelson Mandela liderazgo, fue el líder del Congreso Nacional Africano; también, el primer presidente negro que tuvo el país y ganador del premio nobel de la paz. Además, un icono de la lucha contra apartheid quien logró derrotar. Algunos detalles:

- En el año 1990, luego de pasar 27 años en la cárcel, empezó a trabajar de forma estrecha con el presidente reformista Frederik de Klerk.
- Lograron una transición que aboliera la dictadura y la democracia blancas multirracial.
- Por otro lado, pese al odio y el rencor que se fue acumulando en los años de represión social y violencia que determinaron los procesos de cambio.

Nelson Mandela y su liderazgo transformacional, siempre tuvo un discurso y llamado a la paz civil para la reivindicación social. Después en sus mandatos entre el año 1994 hasta 1999, Mandela, con su gran sentido de responsabilidad, su liderazgo democrático rechazó todas las medidas radicales. Y logró fijar nuevos pilares políticos y económicos que rigen la historia del país.

TEST: Estilo de liderazgo

Lea los siguientes enunciados. Marque A si está de acuerdo, y D si está en desacuerdo.

1. Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina. A/D

2. Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son. A / D
3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados. A / D
4. Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda. A / **D**
5. Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes. A / D
6. Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados. A / D
7. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina. A / D
8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa. A /D
9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y a tener sea ella. A / D
10. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo. A / D
11. Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte. A / D
12. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que sé partan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo. A / D

PUNTUACIÓN

Aquí abajo ponga un círculo en las preguntas que contestó "de acuerdo" y sume el número de círculos de cada columna.
Estilo 1:1-4-7-10 Si predomina en usted este estilo, es: "autoritario".

Estilo 2: 2-5-8-11 Si predomina en usted este estilo, es: "democrático".

Estilo 3: 3-6-9-12 Si predomina en usted este estilo, es: "laissez faire

SEBASTIAN CAMARGO JESURUM TAI 24 – ETICA

ANALOGIA aplicada su vida en cada video ACCIONES PROCRASTINADORAS ACTOS DE INSEGURIDAD O MIEDO ADMINISTRACION TIEMPO (SEGUN VIDEO) APLICACION METODO KAIZEN IMAGEN PERSONAL BREVEDAD DE LA VIDA La procastinación puede ser vencida si indentifico en que momento acto así, es decir es que momento de mi vida estoy realizando una actividad y la dejo o no la inicio por flojera, luego de identificarla tomar cosciencia y pensar porque decidi iniciar esa actividad y programar a mi mente para hacerla, es decir creando el habito de terminar mis actividad evitando en lo possible las ditracciónes, esto me hacer crear mayor seguridad y compromise, responsabilidad. La inseguridad es un product del miedo, si venzo el miedo puedo acabar con la inseguridad lanzandome a nuevas oportunidades de mejorar, nuevos retos o desafios en mi entorno, aprendiendo nuevas cosas y llenando de seguridad porque venci un miedo que me llevo a lograr algo Nuevo y ser alguien diferente. El tiempo es el activo mas valioso que poseemos pore so hay que saber aprovecharlo, administrar el tiempo correcto en la familia, compartir tiempo de

calidad con personas que nos aportan, no solo enfocarnos en trabajar sino aprovechar cada espacio para poder compartir y disfrutar. Sacando el espacio para poder disfrutar y distraerse. Es una forma de vida, continuo desarollo siempre yendo a un lugar mejor, indentificar donde estoy y establecer objetivos a corto plazo para poder lograrlo, eliminando las cosas que no aportas y las que aportan mejorarla aun más, logrando subir de nivel a nivel. Es importante identificar mi pespectiva de mi imagen personal y siempre estar abierto a mejorarla, esto con el fin de crear una Buena autestima, seguridad conmigo mismo y con los demas, a la hora de hablar, expresandose con las demas personas, con mis gestos y mis actos. La reflexión de la brevedad de la vida lleva a generar una refelexión interna donde invertir el tiempo correcto en las cosas correctas, es decir en el tiempo libre no hacer actividades inecesarias sino que aprovechar ese tiempo en aprender algo Nuevo o crear un negocio que genere mejores

VALORES QUE APLIQUE VS VALORES QUE DEBO MEJORAR

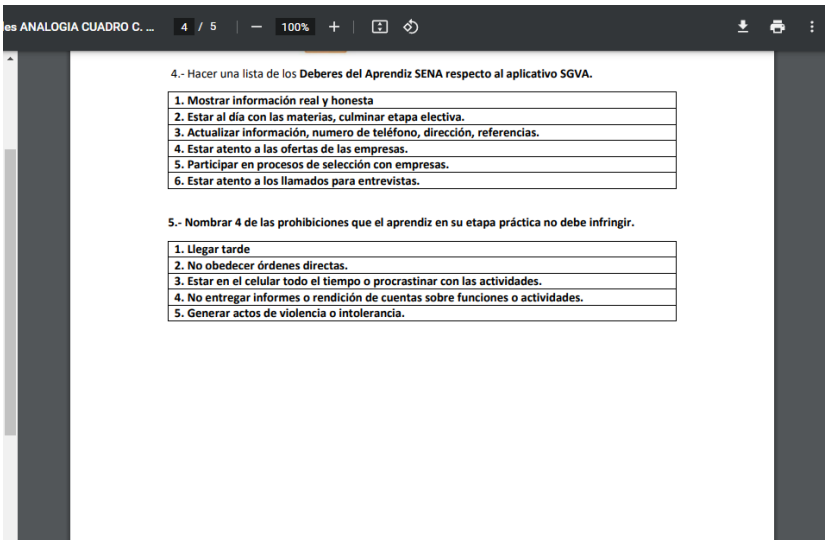
Honestidad Puntualidad

Tolerancia Solidaridad

Compromiso Apoyo

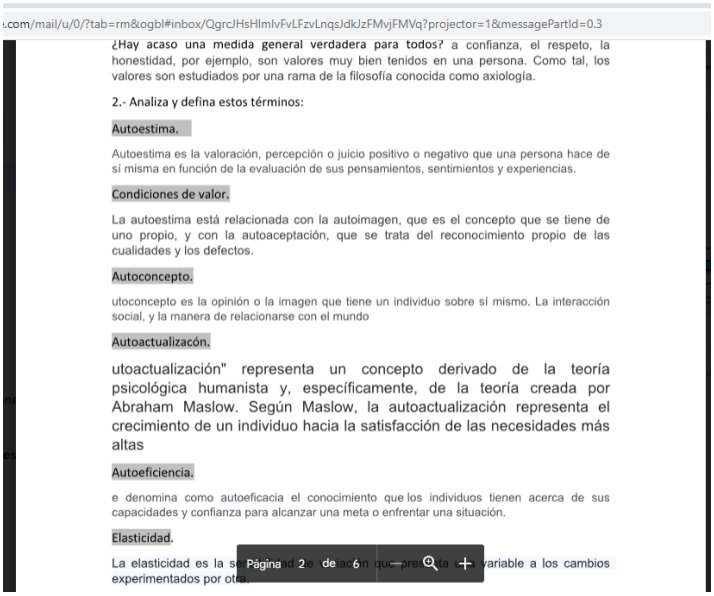
Respeto Compañerismo

Empatía Trabajo en equipo



6.- Francisco Asís es aprendiz del Programa Mantenimiento de Equipos de Cómputo, fue citado a una empresa para realizar el proceso de selección, el joven se presentó y quedó seleccionado, cuando lo llaman a que firme el contrato refiere que no puede asistir porque se le presentó un problema familiar que debe resolver y no puede informar lo sucedido, que muchas gracias por tenerlo en cuenta. Menciones que prohibiciones infringió el aprendiz. PROHIBICIONES ARTÍCULO 10° inciso 26 “26. Incumplir con las entrevistas o procesos de selección a los que ha sido citado por las empresas patrocinadoras para la consecución de su contrato de aprendizaje” EXPLICACIÓN: No ir a firmar el contrato de aprendizaje, si bien es una oportunidad no la esta aprovechando. Independiente de cualquier situación debio priorizar las practicas o el trabajo ya que puede ganar experiencia y mejores oportunidades, no demostro interes en seguir con el proceso por tal razon se perdio tiempo y esfuerzo por parte de la empresa a la hora de el proceso de seleccion, deben volver a buscar otro practicante. El aprendiz Alberto García realiza sus prácticas en una empresa de la ciudad; cada semana presenta excusas para salir antes de la hora indicada en su empresa, lo que hace que su supervisor lo llame para ver que le sucede, argumenta que vive en un pueblo y se debe retirar porque debe tomar una chalupa y dejan de circular a las 6:00 pm, lo que hace que esta situación se presente reinsidentemente y sus llamados se coloquen a su hoja de vida. Se presenta la primera evaluacion de seguimiento se le informa al instructor para que tome correctivos y además le piden sus informes y ven que no realiza las bitácoras quincenales de etapa productiva solo le falta un mes para culminar y con todos los inconvenientes dado la empresa decide hacer terminación del contrato por mutuo acuerdo porque el aprendiz no sigue instrucciones y es muy descuidado en sus responsabilidades. Según reglamento que paso debe seguir el Sena enuncie en cada caso Capitulo ,articulo y numeral . PROHIBICIONES ARTÍCULO 10° Inciso 27: “27. Cometer faltas en el desarrollo del contrato de aprendizaje que originen la finalización unilateral del contrato por parte de la empresa patrocinadora con justa causa y agotado el debido proceso.” DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA ARTÍCULO 14°: “Si el aprendiz no alcanza los resultados de aprendizaje de la etapa productiva se procederá a realizar comité de evaluación quien analizará el caso para emitir los juicios evaluativos finales, si los juicios no alcanzan los resultados de aprendizaje de la etapa productiva se procederá a cancelar la matrícula, previo agotamiento del debido proceso.” EXPLICACIÓN: Si el aprendiz durante la etapa productiva incumple con alguna actividad o

compromiso, incumpliendo ordenes directas del jefe inmediato constatemente se veran en la obligación de cancelar el contrato, una vez se cancele el contrato de manera unilateral pasara a comite donde es evalura y redira cuentas de su informe durante su proceso de practica y se tomara una decision.



¿Escriba su comentario de las dos actitudes de los albañiles y comente si ha tomado alguna vez actitudes similares?

 Si la he tenido algunas veces

4.- Haga una lista(5) de aquellas condiciones que hayan tenido influencias positivas y negativas en su vida (por ejemplo, si en una situación particular decidió escoger lo bueno de la circunstancia o ver el asunto con humor).

Que yo rde hasta el momento no he tenido esas situación en mi vida pero una ves si tuve la oportunidad que se me perdió unos patines y me compraron otros y mejores

Nuestra actitud no permanece estancada. Un balón a medio inflar está lleno de aire, pero no está lleno a toda su capacidad. Una banda de caucho mantiene juntos los objetos que sostiene y es efectiva solamente cuando está apretada. ¿Qué encuentra usted en su vida que demande apretar su actitud? ¿Está haciendo ajustes? Si claro

4.1.-Escriba lo que siente que será su próxima “tormenta”, ahora, piense y escriba en la estrategia que empleará para contrarrestar una posible mala actitud relacionada con esa situación .pues mi tormenta hasta ahora sería no aprobar mis productos y antes de tomar una mala actitud tengo que sacar lo mejor de mi

Las actitudes no se dan automáticamente, ni son formadas en el vacío.

Casi siempre nuestra actitud es la única diferencia que hay entre el éxito y el fracaso.

NUESTRA ACTITUD PUEDE CONVERTIR NUESTROS PROBLEMAS EN BENDICIONES

representativo? ¿Cómo podemos mejorar la habilidad de escuchar?

¿Si les hubiera comentado que había un premio en juego, el resultado habría sido igual? ¿Por qué?

Son personas que tiennen dinero y no saben que tanto hacer y llegan a estos extremos de sus vidas si fueran a saber que ganar algo tal ves no fueran actuado de esta manera y mejorar sus vidas S

1.- De ejemplo de los interrogantes criticos y argumentativos planteaados a continuación

 ¿En qué consiste la condición humana?

La condición humana se refiere al modo como la naturaleza humana interactúa con las formas culturales del pensamiento y con la manera como cada ser humano

 ¿Qué condiciona la condición humana?

La condición humana es un término que abarca la totalidad de la experiencia de los seres humanos y de vivir vidas humanas

- ¿por qué examinar sólo el nacimiento, y no el parto dado que estas son dos perspectivas del mismo fenómeno, el “venir al mundo”, en sus tránsitos y formas de vida en movimiento?

A veces, es necesario que el médico o la partera induzcan (provoquen) el parto. Por lo general, se decide inducir el parto cuando una mujer se ha pasado de su fecha de parto y todavía no inició el trabajo de parto, o cuando hay preocupación por la salud del bebé o de la madre

- El movimiento de autogestión del cuerpo y el principio de autonomía.
- El principio de autonomía hace referencia precisamente a esa capacidad de decisión, que no debe verse afectada por influencias externas.
- La inteligencia artificial y la dignidad humana

El debate que proponemos gira en torno a la inteligencia artificial y su relación con el respeto a la dignidad humana. El punto de partida de dicho debate está en la noción de naturaleza, a fin de que podamos indagar de qué manera estos nuevos aportes tecnológicos, en especial en el área de la robótica, impactan en el ámbito de los derechos y de las libertades, en nuestra forma de vida y en el futuro de la especie humana. En la actualidad, la robótica es un objeto de análisis para las ciencias jurídicas debido a la responsabilidad que conlleva su utilización y aprovechamiento

2.- DEFINIR CONCEPTOS DE:

CAUSALES

Perteneciente o relativo a la causa.

CONFLICTO2

n conflicto es una pelea, disputa o discrepancia que se da cuando dos o más personas tienen intereses u opiniones que no pueden desarrollarse al mismo tiempo, es decir, que se contradicen

CONSTRUIR

Construir se refiere a la operación material de su fábrica, a los trabajos y operaciones mecánicas con que se ejecuta

COLABORACION

Como colaboración denominamos la acción y efecto de colaborar. Colaborar significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para realizar una obra o alcanzar un objetivo.

ARBITRAJE

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia

ANTAGONISMO.

antagonismo s. m. Oposición o rivalidad entre ideas, doctrinas u opiniones es imposible entenderse, hay un antagonismo irreconciliable entre las dos posturas

ACUERDO.

Un acuerdo es una decisión tomada entre dos o más personas, asociaciones o entidades, como resultado de un proceso de negociación y deliberación sobre un asunto concreto

EFECTO

El efecto es el resultado, el fin, la conclusión, la consecuencia, lo que se deriva de una causa,

de ahí proviene el principio fundamental causa-efecto, de la ciencia y de la filosofía.

.

3. - QuÉ PIENSA DE LOS CASOS PRESENTADOS A CONTINUACIÓN

A.- “Todos están caminando por la calle, y de repente, vei que se aproxima una persona familiar. Resulta ser alguien con quién estás en algún tipo de conflicto y te ves en la obligación de decidir rápidamente cómo vas a enfrentar a esta persona. A medida que se va aproximando, se te ocurren muchas opciones. Debes decidir qué harás.
Después de unos segundos, “La persona ya ha pasado”, ¿Cómo te sientes?, ¿Cuál es tu nivel de satisfacción ahora

- ¿Qué alternativas pensaste? Saludar normal igual es un famliar y no tengo culpa que no se hablen
- ¿Qué alternativa escogiste? Saludar
- ¿Cómo te sentiste después de ello? bien

Existen llegando 5 o 10 minutos más tarde. Si no actúas, solo conseguirás que el resto de compañeros, al ver que no tiene castigo, imiten su comportamiento. Lo que era un caso aislado se puede convertir en un problema para tu empresa. Hablamos de empresas donde no está implementada la flexibilidad horaria, ya que entonces no hablaríamos de impuntualidades.

B.- Francisco Araque, el gerente de la empresa, se siente preocupado, porque su personalidad pasiva, en su anterior empresa, lo llevó a la quiebra, por permitir que sus empleados no cumplieran con sus responsabilidades, Norberto Romero es un trabajador con una experiencia grande, en diseño de software, que lo ha llevado a distinguirse, con

los mejores halagos en la parte tecnica, su desempeño se ve opacado porque llega todos los días a la empresa con retrazos, comenzó con mentirilla de cinco minutos y así sucesivamente, se ha venido hundiendo en la mentira, que ahora, llega 1 hora después. Alberto Urquijo el coordinador de turnos, no sabe que hacer para que los lideres de los diferentes departamento escuchen sus directices, porque cuando le dan laprogramación de los turnos asignados ellos no lo hacen, se los cambian sin previo aviso al coordinador, informan también que los valores que hacian de la empresa ubicarse a nivel local se están perdiendo. Las diferencias entre las áreas se hace imposible los acuerdos no se dan cada quien habla en pasillos, porque se disputan los primeros lugares cambiando de funciones sin tener conocimiento, que no benefician el fin de la empresa, sino que lo hacen por intereses particulares

Francisco debido a su anterior experiencia, ha convocado una junta por las estadisticas arrojadas, no favorables de productividad. presentada, en su ultimo informe por sus asesores le han informado que los trabajadores nuevos del área de ensamble realizan sus tareas como se les presenta el dia a día-. debido a esto, quiere tomar correctivos para que no se repitiera las mismas acciones, su voz baja y la camarederia y permisividad en sus ordenes, no le ayudan.

5.- Jaime se siente insatisfecho en su sitio de trabajo, a causa del mal ambiente que existe tanto con su jefe como con sus compañeros. A él le han asignado unas funciones que tiene que cumplir; sin embargo, muchas veces tiene que realizar las tareas que son de sus compañeros, simplemente porque su jefe considera que debe ser así. Considera además que no es posible hablar con su jefe, ya que éste, por considerarse “superior”, no presta atención a sus colaboradores, supone que lo que ellos piensan no tiene ningún valor y lo trata de manera agresiva cada vez que se dirige a ellos para darles una orden. Además, nunca puede hablar normalmente, sino que siempre lo está

gritando. Jaime ha disminuido su rendimiento: llega a trabajar sin ningún interés, hace solo lo que tiene que hacer sin esforzarse por hacer algo más y le gustaría poder irse a trabajar a otra parte. Las relaciones entre los compañeros solo se limitan al trabajo, y la comunicación que se da entre ellos es mínima. El jefe de Jaime lo percibe como un trabajador mediocre por los resultados de su trabajo y la falta de compromiso con la institución.

Se presentan preferencias y abuso laboral ya que el no tiene que hacer los deberes de los demas trtabajadores

6.- En el SENA se determinan los siguientes valores como guía en la búsqueda de la excelencia de acciones: Ilustrar a través de un ejemplo de qué manera practica o practicó, tomando 3 de ellos en la comunidad educativa SENA.

- El respeto
- Actitud critica.

- Liderazgo.
- Solidaridad
- Justicia y la equidad
- Transparencia.
- Creatividad e innovación

7.- Algunos antivalores

1. El irrespeto
2. La incomprensión
3. La intolerancia

4. La desobediencia

5. La mentira

6. La injusticia

7. La negligencia

8. El orgullo

9. La altanería

10. La deslealtad

11. La falsedad

12. La burla

13. La falta de modales

14. Las ventajas

15. La crítica

16. La indiscreción

17. La desconfianza

18. La traición

19. El egoísmo

20. La misantropía (actitud social y psicológica caracterizada por la aversión general al género humano.)

21. La arrogancia

22. El odio

23. La envidia

24. La desigualdad

25. La infidelidad

26. La pereza

27. La esclavitud

28. La deshonestidad

29. La discriminación

30. La ignorancia

31. La imitación

32. La indiferencia

33. La impuntualidad

34. La inequidad

35. La corrupción

36. La soberbia

37. La parcialidad

38. La inflexibilidad

39. La impunidad

40 La ineficacia