PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Montería, 16 de agosto del 2024.

Señor (a)
ALBA LUCIA TORDECILLA ANAYA
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.PCCNTR.6597381 del año 2024.
Profesional G04
Coordinación Académica
Montería

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual mes de agosto del año 2024.

Referencia: No. CO1.PCCNTR.6597381 del año 2024.

FENIER ALFONSO LAFONT RODRIGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 78.038.544 de Ciénaga de Oro, en mi calidad de Contratista del SENA, en el Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba, 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: Se fija como valor total para el contrato la suma de por la suma de DIECINUEVE MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS M/CTE ($19.797.256) cada uno, esta suma será pagada por el SENA a los contratista de la siguiente manera a)cuatro (4) pagos iguales por los meses de Agosto a Noviembre de 2024 por valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE ($4.465.545), b) un pago por el mes de Diciembre de 2024 por valor de UN MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETENTA Y SEIS PESOS M/CTE($1.935.076).

Dichos 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. **67761285359** de **BANCOLOMBIA ,** cuyo titular es el (la) Contratista; el cambio de cuenta por parte del contratista deberá ser informada al supervisor del contrato con el fin de surtir los trámites pertinentes. Para que el SENA pueda adelantar los tramites administrativos para el pago, el (la) Contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor de contrato, en la que acredite el cumplimiento a entera satisfacción del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la certficación de los aportes al sistema general de Salud, Pension y Riesgos Laborales, asi como los demás documentos necesarios para el pago.

Plazo: Será hasta el 13 de diciembre de 2024.

OBJETO: Contratar los servicios personales de carácter temporal como instructor contratista para impartir formación profesional integral en el marco del programa oferta regular, titulada y complementaria presencial y virtual en el centro de comercio industria y turismo del Sena regional Córdoba.
OBJETO DEL CONTRATO DE SECOP II Contratar los servicios personales de carácter temporal como instructor contratista para impartir formación profesional integral en el marco del programa oferta regular, titulada y complementaria presencial y virtual en el centro de comercio industria y turismo del Sena regional Córdoba.

Obligaciones Especificas:

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Planear y ejecutar la formación profesional en el área de su educación de acuerdo con el programa y la competencia asignada, para el logro de los resultados de aprendizaje definidos, cumpliendo las horas de formación de las competencias de los programas de formación equivalentes a la programación de la formación Profesional Integral.	Se imparte formación en la competencia transversal *¨Ejercer derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales¨* Resultados de aprendizaje *valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo¨*, *¨Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo¨*, *¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨, ¨Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨*.	Guias 1-2-3-4 F-135 (Guía)
		Impartimos formación en las siguientes fichas:	

2	Apoyar la elaboración de la planeación pedagógica, guías de aprendizaje, instrumentos de evaluación, plan de trabajo, ayudas didácticas requeridos para el desarrollo de los procesos de formación asignados	**FICHA. 2926623 MONITOREO AMBIENTAL:** Se desarrollan actividades colaborativas e individuales de formación con gran motivación por parte de los aprendices e instructor. iniciamos trabajo con la guía No 1 resultado de aprendizaje ¨Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo¨. No 2 resultado de aprendizaje ¨ Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo las Guía No 3 resultado de aprendizaje ¨*Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨.* Se imparte formación en la sede Sena Montería Finalizamos formación el dia 30 de agosto del 2024. **FICHA. 2877893. MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL** Se desarrollaron actividades de profundización de conceptos mediantes herramientas pedagógicas que permiten una mejor comprensión y lo puedan aplicar en el ejercicio de sus funciones en una relación laboral. Trabajamos la guia:	Lista de asistencias, fotografías, diapositivas, actividades desarrolladas en el ambiente de aprendizaje

		Guía No 4. Resultado de aprendizaje ¨Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨. Finalizamos formación satisfacoriamente las clases pendientes del 18 y 25 de julio; la ficha fue evaluada en el aplicaivo Sofia Plus. **FICHA. 2926715 MANTENIMIENTO DE LOS MOTORES DIESEL**. Incimos formación el dia 20 de agosto con gran motivación, se impartirá formación en la sede Sena San Jorge municipio de Montelibano. **FICHA. 2997251. MECÁNICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL** Inciamos formación el dia lunes 12 de agosto del 2024, por motivos de fuerza mayor no se pudo imparir formación de manera presencial, se envio actividad para desarrolar de manera individual. **FICHA. 2877892 MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS.** Iniciamos desarrollando la guía No 1 resultado de aprendizaje ¨Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo¨.	

		guía No 2 resultado de aprendizaje ¨Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia de la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo¨, Guía No 3 resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. No 4. Resultado de aprendizaje ¨Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza¨. Finaliazamos formación satisfactoriamente el dia 26 julio del presente año. Los aprendices fueron evaluados debidamene en el aplicaivo Sofia plus. Desarrollamos actividades en el ambiene M103, sede Sena Monteria.	
3	Registrar en el aplicativo SOFIA PLUS, todas las evidencias del proceso formativo: crear las rutas de aprendizaje, asociar aprendices, realizar registro de inasistencia de aprendices, planes de mejoramiento y registrar juicios evaluativos, acorde con los lineamientos institucionales.	No aplica para este mes.	No aplica para este mes.

4	Participar en las reuniones de equipos de ejecución de la formación por grupo o áreas, según la determinación de la respectiva Coordinación Académica y de acuerdo con el procedimiento establecido por la institución, para garantizar integralidad en el diseño de actividades de aprendizaje	El dia viernes 23 de agosto se programó a la reunión de coordinación y supervisión, para tratar asuntos y lineamientos en el proceso de formación con el objetivo de lograr un trabajo armónico entre coordinación e instructor	Pantallazo del correo de citación.
5	Presentar las actas finales de cierre de etapa lectiva de las fichas asignadas como responsable, acorde con los lineamientos institucionales	No aplica para este mes	No aplica para este mes
6	Apoyar el trámite de las novedades de deserción de aprendices acorde con lo establecido en el reglamento del aprendiz.	No aplica para este mes, no tengo fichas a mi cargo.	No aplica este mes.
7	Asistir a los aprendices en las novedades acorde con lo establecido en el reglamento del aprendiz	No aplica para este mes	No aplica para este mes
8	Aportar todos los documentos soporte del proceso de formación profesional, publicados en la plataforma SIGA, así como los requeridos para aseguramiento de la calidad (Autoevaluación y Registro calificado).	Se desarrollaron actividades planteadas en las Guía No 1-2-3-4 – socializando las directrices necesarias para resolver las preguntas que contienen.	Aporto como evidencias Formatos GFPI-F-135 (Guía) Formatos GFPI-F-134 (planeación Pedagógica
9	Participar en proyectos de investigación aplicada, técnica y pedagógica en función de la formación profesional de los programas relacionados con el área temática	Este mes no he participado en proyectos de investigación	No aplica este mes
10	Subir los documentos soporte del pago en la plataforma del SECOP II en los plazos establecidos por la entidad y acorde con los requisitos legales exigidos.	Se carga el informe mensual con todas las evidencias documentales de formación-carpetas GF-GC	Documentos cargados en la carpeta GF-GC
	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo máximo de		

11	tres (3) días hábiles anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información	No aplica para este mes, no se ha presentado novedades, anomalías e inconsistencias	No aplica este mes
12	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo no inferior a quince (15) días hábiles las anomalías, inconsistencias, novedades del Contrato (Cesion - Terminacion).	No aplica para este mes, no se ha presentado novedades, anomalías e inconsistencias	No aplica este mes
13	Atender las solicitudes realizadas por el supervisor del contrato	No aplica este mes	. No aplica este mes
14	Gestionar la colocación de aprendices en alguna de las modalidades de etapa productiva y rendir informes periódicos de los resultados alcanzados, conforme a las instrucciones que les sean impartidas	No aplica para este mes, no se gestionó colocación de aprendices en modalidad de etapa productiva.	No plica este mes

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	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL
1.	XX	XX	XX	XX
2.	XX	XX	XX	XX

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. **4559662465** de planilla 2024/7, expedido por BANCOOMEVA, correspondiente al mes de de 2024. (Decreto Ley 2106 de 2019 – " *Decreto Ley Antitrámites"*)

Evidencias en (121) folios

Cordialmente,



FENIER ALFONSO LAFONT RODRIGUEZ
Contratista
C.C. No. 78.038.544 de Ciénaga de Oro.

Recibí a satisfacción:

ALBA LUCIA TORDECILLA ANAYA
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.PCCNTR.6597381
Profesional G04
Coordinación Académica

FICHA. 2926623

MONITOREO AMBIENTAL

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso: Unitario Ambiental
FICHA No. 2926623
Municipio: Montería — Lugar: Sena - Montería
Instructor: Fenix Lofont Rodriguez — N°. Doc. Identificac. 7B038544
FECHA: 23/07/2024 — HORARIO: 12:00 - 20:00

N°	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Mercado Beltran	Zelhiv David	1133775650	
02	Ojeda Montiel	Juan Andres	1.062 609.152	
03	Soto Doria	Yarlis Yesenia	1064978771	
04	López Ortega	yarlis	1.065006710	
05	Carvajal Rivero	Julieta	1067.843.866	Julieta Carv.
06	Pena Gomez	Samuel David	1062962511	Samuel DPG
07	Gomez Mendoza	ANA CAMILA	1067876132	CAMILA M
08	Pérez Calderín	Daniela Andrea	1029720727	Daniela C.
09	CARCES VERGARA	MELINA ESTHER	1067863167	Melina G.
10	Ortiz Alvarez	Maria José	1067876037	Maria José Ortiz
11	Benitez Barón	Clara Inés	1067871232	Clara Benitez.
12	Alvarez Arrieta	Mariana	1104419106	Mariana
13	Cares Arrieta	Valeria	1038103773	Valeria Cares.
14	Perez Lacera	Isaac Daniel	1062426732	
15	Nuñez Martelo	Juan Pablo	1068419095	
16	Ramirez Hernandez	Edwin Rafael	1003396680	Edwin Ramirez H.
17	Gonzalez Llanos	Elkin Eduardo	1002043764	Elkin Eduardo Gonzalez
18	Romero Ramirez	Miguel Alberto	1067894567	Miguel Romero
19	Viloria Soto	Maria Fernanda	1067955612	Maria Fernanda Viloria.
20	Fernández Pizarro	María Fernanda	1067953941	María Fernández P.
21	Aguilar Alvarez	Luis Angel	1001967890	
22	Iglesias Báez	Jeffson Javier	1062133120	
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso:	Monitoreo Ambiental		
FICHA No.	2926623		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sena - Montería
Instructor:	Fernando Fonseca Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	78018544
FECHA:	16/08/2024	HORARIO:	12:00-2000

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Carvajal Rivero	Julieta	1067.843866	Julieta C.R
02	Vega Mejia	José David	1064.314.533	José Vega.
03	Perez Caldepin	Daniela Andrea	1.029.720.727	Daniela C.
04	Mercado Beltran	Zahir David	7733775610	
05	Soto Doria	Yerlis Yesenia	1064979271	
06	Lopez Ortega	Yarlis D.	1065006310	
07				
08	GARCES VERGARA	MELVA ESTHER	1067863167	MELVA
09	Gómez Mendoza	Ana Camila	1067876132	Camila Mendoza
10	Ortiz Alvares	Maria Jose	1067876037	Maria Jose
11	Perez Pacero	Isaac Daniel	1062426732	Isaac
12	Viloria Soto	Maria Fernanda	1067955612	MFVS.
13	Aguilar Alvarez	Luis Angel	1067967890	
14	Fernández Pizarro	Maria Fernanda	1067953941	Maria Fernández P.
15	Benitez Baron	Clara Ines	1067877252	Clara benitez
16	Canes Arreta	Carmen Valeria	1038103793	Valeria Yanes A.
17	Ojeda Montiel	Juan Andres	1.062.604.157	
18	Ramirez Hernández	Edwin Rafael	1003396680	
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

Aprendiz: ***Elkin Eduardo González Llanos***
Monitoreo ambiental
SENA

La Equidad Laboral: Un Análisis Exhaustivo

La equidad laboral, concepto medular en el ámbito laboral contemporáneo, se erige como un principio fundamental para la construcción de sociedades más justas e igualitarias. En este ensayo, se abordará de manera profunda este tema, analizando sus aristas desde una perspectiva técnica y formal, tomando en consideración tanto el marco internacional como el nacional.

La equidad laboral se define como la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores y trabajadoras, sin discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición personal o social. Este principio se encuentra consagrado en diversos instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A nivel nacional, cada país cuenta con su propio marco legal y regulatorio para promover la equidad laboral. En Colombia, por ejemplo, la Ley 1429 de 2012 establece que "todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y decente, sin discriminación por razones de raza, sexo, origen nacional o étnico, religión, convicción política o ideológica, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social".

La equidad laboral reviste una importancia trascendental para el desarrollo económico y social de las naciones. Al garantizar la igualdad de oportunidades para todos los individuos, se potencia el crecimiento económico, se reduce la pobreza y se fortalece la cohesión social. Adicionalmente, la equidad laboral promueve la inclusión social, el respeto a la diversidad y la construcción de democracias más sólidas.

En las últimas décadas, se han registrado avances significativos en materia de equidad laboral a nivel internacional y nacional. La adopción de leyes y políticas públicas, la creación de organismos especializados y la sensibilización social han contribuido a reducir las brechas de género y la discriminación en el ámbito laboral.
Sin embargo, aún persisten desafíos importantes. La discriminación por género sigue siendo una realidad en muchos países, las mujeres continúan enfrentando dificultades para acceder a puestos de liderazgo y perciben salarios inferiores a los de los hombres, y las personas con discapacidad, las minorías étnicas y las personas LGBTI+ también encuentran obstáculos para su plena inclusión en el mercado laboral.

La equidad laboral es fundamental para el desarrollo económico y social de las naciones. Un mercado laboral equitativo promueve la eficiencia, la productividad y la cohesión social. Además, contribuye a la reducción de la pobreza y la desigualdad, y fomenta el respeto a los derechos humanos.
En los últimos años, se han logrado avances significativos en materia de equidad laboral. A nivel internacional, la OIT ha desarrollado diversos programas y herramientas para apoyar a los países en la implementación de políticas de equidad laboral. A nivel nacional, muchos países han implementado leyes y normativas para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y han promovido iniciativas para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La equidad laboral es un objetivo imperativo para alcanzar sociedades más justas, equitativas y prósperas.

Si bien se han logrado avances considerables, es necesario redoblar esfuerzos para eliminar las barreras que obstaculizan la plena participación de todos los individuos en el mundo del trabajo. La implementación efectiva de marcos legales robustos, la promoción de políticas públicas inclusivas y la sensibilización social permanente son elementos claves para avanzar hacia una sociedad donde la equidad laboral sea una realidad tangible.

¿Qué son los derechos fundamentales?

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos están reconocidos y protegidos por las normas internacionales y nacionales, y son esenciales para la vida, la libertad y el desarrollo de las personas.

¿Qué significa dignidad humana?

La dignidad humana es el valor inherente que poseen todas las personas, simplemente por el hecho de ser seres humanos. Este valor es inviolable e inalienable, lo que significa que no puede ser quitado o negado a nadie. La dignidad humana implica que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto y consideración, y que tienen derecho a disfrutar de una vida digna.

¿Son indivisibles los derechos fundamentales y la dignidad humana?

Sí, los derechos fundamentales y la dignidad humana son indivisibles. Esto significa que no pueden existir uno sin el otro. La dignidad humana es la base de los derechos fundamentales, y los derechos fundamentales son esenciales para la realización de la dignidad humana.

Los derechos fundamentales se derivan de la dignidad humana. La dignidad humana es la base de todos los derechos humanos. Todos los seres humanos tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra condición. Estos derechos son fundamentales para la vida y la libertad de las personas, y son esenciales para la realización de la dignidad humana.

BIBLIOGRAFÍA

- https://www.nodal.am/2020/09/la-penalizacion-radical-del-aborto-en-el-salvador-por-sigrid-gutierrez-aquino/

- https://www.studocu.com/latam/document/universidad-nacional-autonoma-de-honduras/legislacion-social-i/derechos-humanos-de-tercerera-generacion/12414397

TECNICO EN MONITOREO AMBIENTAL

APRENDIZ:

ANDREA SOFIA MERCADO VELASQUEZ

ACTIVIDAD N°1:

DRECHO FUNDAMENTAL

INSTRUCTOR:

FENIER LAFONT RODRIGUEZ

FICHA:2926623

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

CENTRO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO-CCIT DE CORDOBA

¿QUES ES DIGNIDAD HUMANA?

La dignidad humana es el valor y respeto que merece cada persona simplemente por ser un ser humano. Significa que cada individuo tiene un valor intrínseco que no depende de su estatus social, riqueza, logros o cualquier otra característica externa. La dignidad humana implica que todas las personas deben ser tratadas con respeto y consideración, y que sus derechos y libertades fundamentales deben ser protegidos y promovidos para que puedan vivir con igualdad, justicia y libertad.

¿DERECHOS FUNDAMENTALE?

Los derechos fundamentales son las libertades y garantías esenciales que tienen todas las personas, simplemente por ser humanas. Estos derechos protegen aspectos importantes de nuestras vidas, como la libertad de expresión, el derecho a la privacidad, la igualdad ante la ley, y el acceso a la justicia. Son considerados fundamentales porque son necesarios para vivir con dignidad y para el desarrollo pleno de cada individuo en la sociedad.

¿LA DIGNIDAD HUMANA Y LOS DRECHOS FUNDAMENTALES SON INDIVISBLES?

Sí, la dignidad humana y los derechos fundamentales son indivisibles. Esto significa que no se pueden separar ni priorizar unos derechos sobre otros, ya que todos son igualmente importantes y necesarios para garantizar el respeto y la protección de la dignidad humana.

La indivisibilidad implica que cada derecho fundamental está conectado con los demás. Por ejemplo, para que una persona pueda ejercer plenamente su derecho a la educación, también necesita disfrutar de otros derechos, como el derecho a la alimentación, a la salud, y a la no discriminación. La falta de respeto a uno de estos derechos puede afectar negativamente a los demás, comprometiendo así la dignidad de la persona.

Además, la indivisibilidad subraya que no se puede justificar la violación de un derecho fundamental en nombre de la protección de otro. Todos los derechos deben ser protegidos y promovidos de manera equitativa y simultánea. Este principio es fundamental en el marco de los derechos humanos, ya que refuerza la idea de que la dignidad humana debe ser respetada en todas sus dimensiones y que todos los derechos son esenciales para el bienestar y el desarrollo pleno de cada individuo.

ESCRITO SOBRE EQUIDAD LABORAL

Equidad Laboral: Un Pilar Fundamental para la Justicia Social

La equidad laboral es un principio esencial en la construcción de sociedades justas y democráticas. Se refiere a la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo para todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, religión o cualquier otra característica personal. Este concepto no solo es un derecho humano fundamental, sino también una condición indispensable para el desarrollo económico sostenible y la cohesión social.

Definición e Importancia de la Equidad Laboral

La equidad laboral implica que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional, así como a condiciones de trabajo justas y dignas. Este principio se fundamenta en la idea de que el talento y el potencial de una persona no deben estar condicionados por factores irrelevantes para su desempeño laboral. En otras palabras, la equidad laboral promueve un ambiente donde el mérito, las habilidades y el esfuerzo son los únicos criterios que determinan el éxito y la progresión profesional.

La importancia de la equidad laboral es múltiple. En primer lugar, fomenta la justicia social, garantizando que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a empleos dignos y bien remunerados. En segundo lugar, contribuye al desarrollo económico, ya que un mercado laboral inclusivo y equitativo aprovecha el talento y la creatividad de toda la población, aumentando la productividad y la innovación. Además, la equidad laboral es crucial para la cohesión social, ya que reduce las desigualdades y promueve un sentido de pertenencia y solidaridad entre los individuos.

Desafíos para Alcanzar la Equidad Laboral

A pesar de su importancia, la equidad laboral enfrenta numerosos desafíos. Uno de los más significativos es la persistencia de la discriminación y los prejuicios en el lugar de trabajo. A menudo, las personas son juzgadas y tratadas de manera desigual debido a estereotipos y sesgos inconscientes. Por ejemplo, las mujeres, las personas de color, los individuos con discapacidades y las personas mayores frecuentemente enfrentan barreras adicionales para acceder a ciertos empleos o para avanzar en sus carreras.

Otro desafío importante es la desigualdad salarial. En muchos países, las mujeres y las minorías étnicas siguen ganando menos que sus contrapartes masculinas y blancas por realizar el mismo trabajo. Esta brecha salarial no solo refleja la discriminación directa, sino también las diferencias en el acceso a la educación, la formación y las oportunidades de desarrollo profesional.

Además, la falta de políticas de conciliación de la vida laboral y personal constituye un obstáculo para la equidad laboral. La ausencia de medidas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, como el acceso a guarderías, el permiso parental y horarios de trabajo flexibles, afecta desproporcionadamente a las mujeres, que a menudo asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado.

Estrategias para Promover la Equidad Laboral

Para superar estos desafíos y promover la equidad laboral, es necesario implementar una serie de estrategias y políticas a nivel gubernamental, empresarial y social. En primer lugar, se deben establecer y reforzar leyes contra la discriminación en el empleo, asegurando que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de trabajo y desarrollo profesional. Estas leyes deben ser acompañadas de mecanismos eficaces para su aplicación y cumplimiento, así como de campañas de sensibilización y formación para combatir los prejuicios y estereotipos.

En segundo lugar, es fundamental promover la igualdad salarial mediante la implementación de políticas que aseguren que todas las personas reciban una remuneración justa y equitativa por su trabajo. Esto incluye la transparencia salarial, la realización de auditorías salariales periódicas y la eliminación de prácticas discriminatorias en la fijación de salarios.

Asimismo, es esencial fomentar la conciliación de la vida laboral y personal, proporcionando a los trabajadores las herramientas y recursos necesarios para equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares. Esto puede incluir el acceso a servicios de cuidado infantil, permisos parentales remunerados y horarios de trabajo flexibles.

Conclusión

La equidad laboral es un pilar fundamental para la construcción de una sociedad justa y democrática. Garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, es una tarea que requiere el compromiso y la acción concertada de gobiernos, empresas y sociedad civil. Solo a través de la implementación de políticas inclusivas y la promoción de una cultura de respeto y valoración de la diversidad, podremos alcanzar un mercado laboral equitativo, donde el talento y el esfuerzo sean los únicos criterios para el éxito profesional.

1. **CUALES SON LASACTIVIDADES ECONOMICAS MAS IMPORTANTES EN TU MUNICIPIO ?**

De forma general se podría decir que mantiene como fuerte ciertas actividades económicas como lo son : la ganadería, la agricultura Y la pesca. teniendo en cuenta los contratos la mayoría de estos trabajadores ubicados en dichos sectores económicos no cumplen un contrato laboral en el que pueden sus prestaciones de Manera legal

- **COMO ES EL TRABAJO EN SU REGIÓN O MUNICIPIO ?**

Se de de una forma un poco novedosa ya que muchos de los empleados no cuentan con una contratación legal si no con los llamados contratos informales o contratos de buena fe, en los cuales de manera injusta son explotados sin recibir un buen sueldo o sus prestaciones.

2. A PARTIR DEL DOCUMENTO "FUNDAMENTOS DE ECONOMÍA", CON OTRA PERSONA, ELABORE UNA LÍNEA DE TIEMPO EN LA CUAL UBIQUE LOS PERIODOS HISTÓRICOS DE LA PRODUCCIÓN Y LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PARA CADA PERÍODO.

50.000 a. C.

COMUNIDAD PRIMITIVA



La comunidad primitiva remite a las primeras sociedades humanas. De acuerdo con el concepto de Marx “la base de sus relaciones de producción era la propiedad colectiva de cada comunidad sobre los medios de producción, tipo de propiedad que correspondía a las fuerzas productivas primitivas, sin desarrollar.

300

FEUDALISMO



Es a partir de ese momento cuando se extienden las modernas técnicas agrícolas que, aún existiendo anteriormente, habían quedado reducidas a escasos espacios territoriales. Un lento proceso, que se intensifica a partir del siglo XII con la mejora de las comunicaciones y los intercambios Entre los avances cabe destacar el aumento en el uso de los molinos de agua como fuerza motriz que, por una parte, se extiende desde la Europa nórdica hacia centro-Europa, y por otra, las aportaciones de los musulmanes en España, desde el sur de la península ibérica hasta Francia,

650

ESCLAVISMO



El esclavismo es un sistema económico donde el trabajo es realizado por esclavos, quienes son considerados propiedad y carecen de libertad. Las características económicas principales del esclavismo incluyen:

Trabajo Forzado: Los esclavos trabajan sin recibir compensación.

Propiedad de los Esclavos: Los esclavos son propiedad de otros, comprados y vendidos como activos.

Producción Agrícola y Minera: Se enfoca en la agricultura intensiva y la extracción de recursos.

Economía de Plantación: Basada en grandes plantaciones que dependen del trabajo esclavo.

Desigualdad Económica: Amplia brecha entre los dueños de esclavos y los esclavos.

Reinversión de Ganancias: Los beneficios se reinvierten para fortalecer la posición económica de los propietarios.

Monopolio de la Fuerza Laboral: Control rígido sobre el trabajo y restricción de derechos para los esclavos.

1600

CAPITALISMO



El capitalismo es un orden o sistema social y económico que se encuentra en constante movimiento, derivado del usufructo de la propiedad privada sobre el capital como herramienta de producción, que se encuentra mayormente constituido por relaciones empresariales vinculadas a las actividades de inversión y obtención de beneficios, así como de relaciones laborales, tanto autónomas como asalariadas subordinadas libres, con fines mercantiles.

1830

SOCIALISMO



El socialismo es una corriente filosófica política, social y económica que abarca una gama de sistemas socioeconómicos caracterizados por la propiedad social de los medios de producción y la autogestión de empresas por parte de los trabajadores. Incluye teorías políticas y los movimientos asociados con tales sistemas. La propiedad social puede ser pública, colectiva o cooperativa.

4. CON LA LECTURA DE “CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO” ELABORE UN MAPA CONCEPTUAL QUE INCLUYA LOS CONCEPTOS: TRABAJO, PRECARIZACIÓN, TERCERIZACIÓN, DES-LABORIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA DIGNIDAD HUMANA.



6. DE ACUERDO A LAS RESPUESTAS DADAS EN EL NUMERAL 1 DE LAS ACTIVIDADES, SELECCIONE UN TIPO DE TRABAJO EN EL CUAL USTEDES

PUEDAN EVIDENCIAR CONDICIONES DE PRECARIZACIÓN, TERCERIZACIÓN, DES-LABORALIZACIÓN Y REPRESÉNTELO MEDIANTE UN SOCIODRAMA DEL CASO, CERRANDO LA PRESENTACIÓN CON UNA REFLEXIÓN DEL GRUPO Y POSIBLES ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.

Título: “El Contrato de la Justicia”

Personajes:

- **Pedro:** Agricultor con muchos años de experiencia.
- **Juan:** Agricultor joven que trabaja con Pedro.
- **Don Manuel:** Empleador de Pedro y Juan.

****Escena 1: El Campo****

Pedro y Juan están trabajando en el campo. Pedro está arreglando unas herramientas mientras Juan corta algunas plantas.

****Pedro**:** (Mirando a Juan) Oye, Juan, ¿ya has hablado con Don Manuel sobre ese contrato que mencionaste la semana pasada?

****Juan**:** (Deteniéndose) No, no he tenido oportunidad. Pero me parece que es importante, especialmente con todo lo que hemos estado haciendo. No tenemos nada por escrito sobre nuestras condiciones.

****Pedro**:** (Asintiendo) Tienes razón. Hemos trabajado duro y deberíamos tener seguridad sobre nuestro salario, horarios y demás. Ya es hora de que hablemos con él.

Ambos se dirigen hacia la oficina de Don Manuel.

****Escena 2: Oficina de Don Manuel****

Don Manuel está sentado en su escritorio, revisando unos papeles. Pedro y Juan entran.

Don Manuel:** (Mirando hacia arriba) ¡Ah, Pedro, Juan! ¿Qué puedo hacer por ustedes?

Pedro:** (Con voz firme) Don Manuel, queremos hablar sobre la necesidad de un contrato formal. Creemos que es esencial para definir nuestras condiciones de trabajo.

Don Manuel:** (Sorprendido) ¿Un contrato? Pero siempre hemos trabajado así, de palabra.

Juan:** (Con determinación) Entendemos que así ha sido, pero un contrato nos dará seguridad y claridad para ambas partes. Queremos saber exactamente cuáles son nuestras responsabilidades y derechos.

Don Manuel:** (Pensativo) Bueno, eso podría ser razonable, pero ¿por qué de repente quieren un contrato ahora?

Pedro:** (Explicando) La verdad es que ha habido algunos malentendidos y problemas en el pasado. Un contrato formal evitará futuros conflictos y nos permitirá enfocarnos en nuestro trabajo sin preocupaciones adicionales.

Don Manuel:** (Suspirando) Entiendo. Está bien, lo consideraré. Vamos a hacer una reunión la próxima semana para discutir los detalles.

Juan:** (Agradecido) Gracias, Don Manuel. Apreciamos su comprensión.

Pedro:** (Asintiendo) Sí, gracias. Nos veremos entonces.

Pedro y Juan salen de la oficina, satisfechos con la conversación.

****Escena 3: Reunión con Don Manuel****

Una semana después, en la misma oficina. Don Manuel, Pedro y Juan están sentados con un borrador de contrato sobre la mesa.

****Don Manuel:**** (Sonriendo) He preparado un borrador con las condiciones que discutimos. Aquí están los detalles sobre salario, horas de trabajo y otros aspectos importantes.

****Juan**:** (Revisando el contrato) Todo parece en orden. Muchas gracias por tomarse el tiempo para esto.

****Pedro**:** (Sonriendo) Sí, gracias. Esto nos dará una mayor tranquilidad y confianza en nuestro trabajo.

****Don Manuel**:** (Con una sonrisa) Me alegra que hayamos podido resolver esto. Ahora, podemos seguir adelante con claridad y sin malentendidos.

****Juan**:** (Firmando el contrato) Perfecto. Estamos listos para continuar trabajando con renovada energía.

****Pedro**:** (Firmando también) Así es. Gracias nuevamente.

El contrato es firmado y la escena termina con todos satisfechos y listos para seguir trabajando juntos.

Fin.

****Reflexión:****

El sociodrama ilustra la importancia de tener acuerdos formales en las relaciones laborales. Sin un contrato escrito, los acuerdos verbales pueden ser ambiguos y propensos a

malentendidos. La falta de claridad sobre derechos y responsabilidades puede generar conflictos y desconfianza, lo que afecta negativamente el ambiente laboral y la productividad.

La situación muestra cómo la iniciativa de los trabajadores de formalizar sus condiciones puede llevar a una resolución positiva cuando se aborda de manera profesional y respetuosa. También destaca la disposición de los empleadores a adaptarse a las necesidades de sus empleados, lo que puede fortalecer la relación laboral y promover un entorno de trabajo más justo y equilibrado.

****Solución:****

Para abordar y resolver eficazmente la necesidad de un contrato laboral, se pueden seguir estos pasos:

1. ****Iniciativa y Comunicación**:**

   - Los empleados deben expresar sus preocupaciones y necesidades de manera clara y respetuosa. En el sociodrama, Pedro y Juan lo hicieron adecuadamente al solicitar una reunión con Don Manuel.

2. ****Negociación Abierta:****

   - Ambas partes deben estar dispuestas a discutir y negociar los términos del contrato. Es fundamental que tanto el empleador como los empleados puedan expresar sus expectativas y llegar a un acuerdo que beneficie a todos.

3. ****Formalización por Escrito:****

   - Una vez acordados los términos, estos deben ser documentados en un contrato escrito. El contrato debe incluir detalles claros sobre salario, horarios, responsabilidades, derechos y cualquier otro aspecto relevante de la relación laboral.

4. ****Revisión y Adaptación:****

- Es recomendable revisar periódicamente el contrato para asegurarse de que sigue siendo relevante y justo. Cualquier cambio en las condiciones laborales debe ser actualizado en el contrato de manera formal.

5. **Resolución de Conflictos:**

- Tener un contrato puede ayudar a resolver disputas de manera más efectiva al proporcionar una referencia clara de los acuerdos realizados. En caso de conflictos, el contrato sirve como un documento que puede ayudar a mediar y resolver los problemas. Este enfoque no solo asegura la claridad y la seguridad para ambas partes, sino que también fortalece la relación laboral al establecer una base sólida y profesional.


DIA DEL IDIOMA
GESTIÓN EN TALENTO HUMANO
DIA DEL IDIOMA
Español


DIA DEL
IDIOMA
DIA DEL IDIOMA
GESTIÓN
EN TALENTO
HUMANO
GEF
FIND
YOUR



FICHA. 2877893.

MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso:	Mecanico de Maquinaria Industrial		
FICHA No.	2877893		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sena - Montería
Instructor:	Fenier Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	78038544
FECHA:	18/07/2024	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Ballesteros Gonzalez	Jairo luis	1062603541	Jairo Ballesteros
02	Lopez Colón	Jesu Manuel	1067890129	
03	Pulido Coloma	Pedro Jose	1061978264	
04	Santana Oveida	Jeison Jose	1064983284	Jeison Santana
05	Diaz Peña	Andres David	1073810835	
06	Avilez Suriego	Luis fernando	1083190722	
07	Mestra Sarmiento	Andres felipe	1003194204	Andres MJ
08	Montes Ballis	Nilson DAVID	1067290959	
09	Romero Cruz	Andres Elias	1066720819	
10	Pelez Ramos	Santiago Jose	1131975934	
11	Acosta Ramos	Rafael esteban	1007400837	
12	Pedro Reyes.	Yair Antonio	1061981554	
13	Sebillon Morales	Yeison Dario	1003066112	
14	Miranda Ricardo	Juan Luis	1067[illegible]33	
15	Cristian Celestino Montalvo	Celestino Manuel	1068137682	
16	Jose Vega Monterroza	Jose Esteban	1003502304	
17	Tapia Hernandez	sebastian	1062958883	
18	Arias Jimenez	Camilo Andres	1062427888	
19	Caldera do Tirado	Deimilet	1068587	
20	Acosta Torres	Luis Alfredo	1143216562	
21	Gonzalez Alcocer	Juan David	1067858335	
22	Ayala Rubio	Cesar Augusto	1065004412	
23	Sierra Pinera	Jasmer Stefan	1062[illegible]39	
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Sistema de Gestión de la Calidad

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba
CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA
FORMATO ÚNICO PARA REPORTE DE ASISTENCIA CCIT.

Nombre del Curso: Mecanica de Maquinaria Industrial
FICHA No. 2877893
Municipio: | Lugar: Sena - Montería
Instructor: Fenix Lafont Rodriguez | Nº. Doc. Identificac. 78038544
FECHA: 25/Julio/2024 | HORARIO: 4:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Pacheco	Pedro Jose	1064978764	
02	Reyes Reyes	Yair Antonio	1064981554	
03	Cardozo Tirado	Deimith	1068658770	
04	Montes Galvis	Nilson David	1067290959	
05	Mestra Jaramillo	Andres Felipe	1003194204	
06	Ballesteros Gonzalez	Julio Luis	1062605341	
07	Gonzalez Alarcon	Juan David	1067858335	
08	[illegible] Lumbreras	Yeiner Jose	1003064422	
09	Flores Torres	Luis Alfredo	1143210562	
10	Celestino Montalvo	Cristian David	1068137762	
11	Vega Monterrosa	Jose Esteban	1003502304	
12	Tapia Hernandez	Sebastian	1062958885	
13	Guerrero Lombardo	Gabriel	1067877274	
14	Santana Guerra	Jeison Jose	1064983787	
15	Romero Cruz	Andres Elias	1066722459	
16	Perez Ramos	Santiago Jose	1137975934	
17	Gomez Alfaro Miranda	Jose Yesid	1062604082	
18	Sierra Pereira	Jaimer	1062172839	
19	Ayala Rubio	Cesar Augusto	1065904472	
20	Diaz Peña	Andres David	1073810436	
21	Avilez Saniego	Luis Fernando	1003190777	
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

JEISON SANTANA
SANTIAGO PEREZ
JOIMER SIERRA
ANDRES JARAMILLO
YAIR PETRO
RAFAEL ACOSTA



CONCEPTO

La abolición del trabajo infantil es una piedra angular de la aspiración a la justicia social, mediante la cual todo trabajador pueda reclamar libremente y con las mismas oportunidades y trato, la parte que le corresponde de la riqueza que ha contribuido a generar.




SI SE CANSAN
QUE SOLO SEA DE JUGAR

CONVENIO N° 182 DE LA OIT

- TODAS LAS FORMAS DE ESCLAVITUD – INCLUYENDO EL TRÁFICO DE NIÑOS

- LA UTILIZACIÓN, EL RECLUTAMIENTO O LA OFERTA DE NIÑOS PARA LA PROSTITUCIÓN

- LA UTILIZACIÓN, EL RECLUTAMIENTO O LA OFERTA DE NIÑOS PARA ACTIVIDADES ILÍCITAS

- TRABAJO QUE ES PROBABLE QUE DAÑE LA SALUD, LA SEGURIDAD O LA MORALIDAD DE LOS NIÑOS

RESUMEN

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y dignidad, sometiéndolos a jornadas extenuantes sin remuneración adecuada y en condiciones que amenazan su salud. Esta situación les impide acceder a la educación y los expone a la separación familiar.



GRACIAS

Os agradecemos haber formado
parte de este proyecto.

2015

Cs $\frac{718.350 \times 360}{360} = 718.350$

Int $\frac{718.350 \times 360 \times 0.12}{360} = 86.202$

Vaca $\frac{718.350 \times 360}{720} = 359.175$

Primas $\frac{718.350 \times 360}{360} = 718.350$

Total = 1882.077

2016

Cs $\frac{767.155 \times 360}{360} = 767.155$

int $\frac{767.155 \times 360 \times 0.12}{360} = 92.058,6$

Vaca $\frac{767.155 \times 360}{720} = 383.577,5$

Primas $\frac{767.155 \times 360}{360} = 767.155$

Total = 2.009.946,1.

Powered by CamScanner

2017

Cs $\frac{820.857 \times 360}{360} = 820.857$

Int $\frac{820.857 \times 360 \times 0.12}{360} = 98.502,84$

Vaca $\frac{820.857 \times 360}{720} = 410.428,5$.

Primas $\frac{820.857 \times 360}{360} = 820.857$

Total = 2.150.645,34

2018

Cs $\frac{869.453 \times 360}{360} = 869.463$

Int $\frac{869.453 \times 360 \times 0.12}{360} = 104.334,36$

Vaca $\frac{869.453 \times 360}{720} = 434,726,5$

Primas $\frac{869.453 \times 360}{360} = 869.453$

Total = 2,277.966.86

Powered by CamScanner

2019

CS $\frac{925.148 \times 360}{360} = 925.148$

Int $\frac{925.148 \times 360 \times 0.12}{360} = 111,017,76$

Vaca $\frac{925.148 \times 360}{720} = 462.574$

Primas $\frac{925.148 \times 360}{360} = 925.148$

Total = 2.423.887,76.

Powered by CamScanner

2020

Cs $\frac{980.657 \times 360}{360} = 980.657$

Int $\frac{980.657 \times 360 \times 0.12}{366} = 117.678$

Vaca $\frac{980.657 \times 360}{720} = 490.3285$

Primas $\frac{980.657 \times 360}{360} = 980.657$

Total = 2.569,320.

2021.

Cs $\frac{1.014.980 \times 360}{360} = 1.014.980$

int $\frac{1.014.980 \times 360 \times 0.12}{360} = 121.797,6$

Vaca $\frac{1.014.980 \times 360}{720} = 507.490$

Primas $\frac{1014.980 \times 360}{360} = 1.014.980$

Total = 2,659.247

2022

Cs $\frac{1,117.172 \times 360}{360} = 1,117,172$

Int $\frac{1.117.172 \times 360 \times 0.12}{360} = 134.060,64$

Vaca $\frac{1.117.172 \times 360}{720} = 558,586$

Primas $\frac{1.117,172 \times 366}{360} = 1.117.172$

Total = 2.926.990.64

2023

Cs $\frac{1.300.606 \times 360}{360} = 1.300.606$

Int $\frac{1.300.606 \times 360 \times 0.12}{360} = 156.072.72$

Vaca $\frac{1,300.606 \times 360}{720} = 650,303$

Prima $\frac{1.300.606 \times 360}{360} = 1300.606$

Total = 3.407.587

Powered by CamScanner

2024

Cs $\frac{1,462.000 \times 200}{360} = 812.222$

Int $\frac{1.462.000 \times 200 \times 0.12}{360} = 97,466$

Vaca $\frac{1,462.000 \times 200}{720} = 406.111$

Prima $\frac{1,462.000 \times 200}{360} = 812.222$

Total = 2.128.021.

Powered by CamScanner









FICHA. 2877892

MANTENIMIENTO Y ENSAMBLE DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS.

QUE SON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Son los derechos que pertenecen de manera inherente a toda persona en razón a su dignidad humana sin distinción de raza, condición, sexo o religión y cuentan con una protección judicial reforzada.

Los derechos fundamentales de mayor trascendencia a nivel constitucional son los siguientes:

Derecho a la vida: Entendido no solamente como el eliminar y contrarrestar el peligro de muerte, sino como (i) la autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinar la forma en que se quiere vivir, ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien), y integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).

Derecho a la salud: Comprende la garantía al acceso a todos los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y de calidad, lo cual conlleva: todo cuidado, medicamentos, intervención quirúrgica, rehabilitación, diagnóstico, tratamientos y procedimientos necesarios para restablecer la salud.

Derecho de petición: Facultad que tiene toda persona para formular solicitudes escritas o verbales, de modo respetuoso, a las autoridades públicas o particulares y, al mismo tiempo, esperar de ellas la respuesta congruente a lo pedido, de manera clara, coherente.

Mínimo vital: Son aquellos recursos económicos mínimos absolutamente indispensables para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vestuario, educación, seguridad social, vivienda, acceso a los servicios públicos domiciliarios, atención en salud, recreación, entre otros.

Seguridad social: Es la garantía del acceso a los servicios que prestan las instituciones para mejorar su calidad de vida, con mayor trascendencia los casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o disminución de los ingresos en la familia.

Tomado de:

https://www.personeriabogota.gov.co/images/ABC/ABC-Derechos-fundamentales.pdf

QUE ES DIGNIDAD HUMANA

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado.

La dignidad humana se cuenta entre los derechos innatos, inviolables, intangibles y más valiosos de las personas. Esto quiere decir que se trata de un derecho fundamental, así como un valor inherente de todo ser humano. De esta manera, todas las personas tienen derecho a la dignidad humana por ser seres racionales y libres.

Desde el nacimiento toda persona cuenta con la dignidad como derecho innato, se toma a la dignidad desde una perspectiva ontológica. Esto significa que las personas tienen la opción de moldear, cambiar e incluso mejorar la vida que tienen. Para ello solo deben hacer uso de sus libertades tomando las decisiones que le permitan tener una vida digna. Sin embargo, el concepto de dignidad humana hace referencia al derecho que tienen las personas de ser valorados y respetados. Lo que les permite ser reconocidos como seres individuales y sociales, con todas las características que definen a una persona.

Tomado de: https://ccuidadodeladignidadhumana.arquibogota.org.co/node/986

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Un requisito indispensable para que exista Trabajo Decente es el respeto a lo que se conoce como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Éstos son los siguientes:

• La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

• La abolición del trabajo forzoso

• La erradicación del trabajo infantil

• La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación

La **libertad de asociación** o **derecho de asociación** es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de ellas. La libertad o el derecho de asociación supone la libre disponibilidad de los miembros individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación política es generalmente asociada y se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado.

El **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso**, cuyo título completo es **Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso**, es uno de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio anula ciertas formas de trabajo forzoso que aún eran permitidos por el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, incluyendo el trabajo forzoso como castigo por huelgas o por tener ciertos puntos de vista políticos. Así, el Convenio n.º 105 declara:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
(b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
(c) como medida de disciplina en el trabajo;
(d) como castigo por haber participado en huelgas;

(e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Los derechos fundamentales

en Colombia son aquellos reconocidos legalmente y protegidos procesalmente. Están establecidos en la Constitución Política de 1991, específicamente en el Título II, Capítulo I, desde el Artículo 11 hasta el 41.

Estos derechos son inherentes a toda persona en razón de su dignidad humana, sin distinción de raza, sexo, religión u otra característica. Por lo tanto, cuentan con una protección judicial reforzada y especial.

- Algunos ejemplos de derechos fundamentales en Colombia incluyen:
- La vida: El derecho a la vida y a la integridad física.
- La personalidad jurídica: Reconocimiento de la existencia legal de cada individuo.
- La intimidad: Protección de la vida privada y personal.
- La libertad: Derecho a la libertad personal y de expresión.
- La honra: Salvaguardia de la reputación y el buen nombre.
- La paz: Derecho a vivir en un entorno pacífico.
- El habeas corpus: Protección contra detenciones arbitrarias.
- El trabajo: Garantía de acceso al empleo y condiciones laborales dignas

Los derechos fundamentales o derechos constitucionales son el conjunto de derechos que se consideran “protegidos” o “esenciales”, debido a su vinculación con la dignidad humana o con los principios fundacionales de la nación. Estos derechos poseen un estatus diferenciado y resguardado en el marco legal de una legislación específica, como una Constitución o Carta magna. Además, son irrenunciables, irrevocables e intransmisibles

El trabajo es un derecho fundamental

en Colombia, y su protección está consagrada en la Constitución Política de 1991. Permíteme ampliarte sobre este importante tema:

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia:
Este artículo establece claramente que el trabajo es un derecho y una obligación social. Además, goza de la especial protección del Estado.
Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Esto significa que el Estado debe garantizar que las condiciones laborales sean adecuadas, sin discriminación y con respeto a la dignidad de los trabajadores1.
En otras palabras, no solo se trata de tener empleo, sino de tenerlo en condiciones que aseguren la integridad y el bienestar de quienes trabajan.
Acción de tutela y derechos laborales:
La acción de tutela es un mecanismo legal en Colombia que permite proteger los derechos fundamentales de las personas de manera ágil. Si alguien considera que sus derechos laborales están siendo vulnerados, puede recurrir a la tutela para buscar amparo.

Además del derecho al trabajo, la Constitución también consagra el derecho de asociación sindical, que protege tanto a los trabajadores como a los empleadores

T-799-98 Corte Constitucional de Colombia

Las empresas y los empresarios tienen la obligación de hacer uso de la prevención de riesgos laborales con el fin de mejorar la seguridad y la salud de sus empleados.

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

En esta lección conoceremos los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Algunos de los más importantes son:

- Salud laboral: la salud laboral consiste en promover y proteger la salud de las personas en el trabajo evitando todo aquello que pueda dañarla y favoreciendo todo aquello que genere bienestar, tanto en el aspecto físico como en el mental y social.

- Seguridad laboral: es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

- Prevención de riesgos laborales: es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- Peligro: fuente de posible lesión o daño para la salud.

- Riesgo: probabilidad de que ocurra el daño

- Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) un factor de riesgo es cualquier característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

GUIA DE APRENDIZAJE #1

ENTREGADO POR:

GEYNER TORRES CASARUBIA

LUIS ALBERTO SIMANCA CANTRERO

DARIEN HERNANDEZ MONTERROSA

FUNDAMENTOS DE DERECHOS

FICHA:

2877892

GUÍA DE APRENDIZAJE No 1.

1. Con otra persona y a partir de las experiencias propias, familiares y de la comunidad donde viven resuelvan las siguientes preguntas:

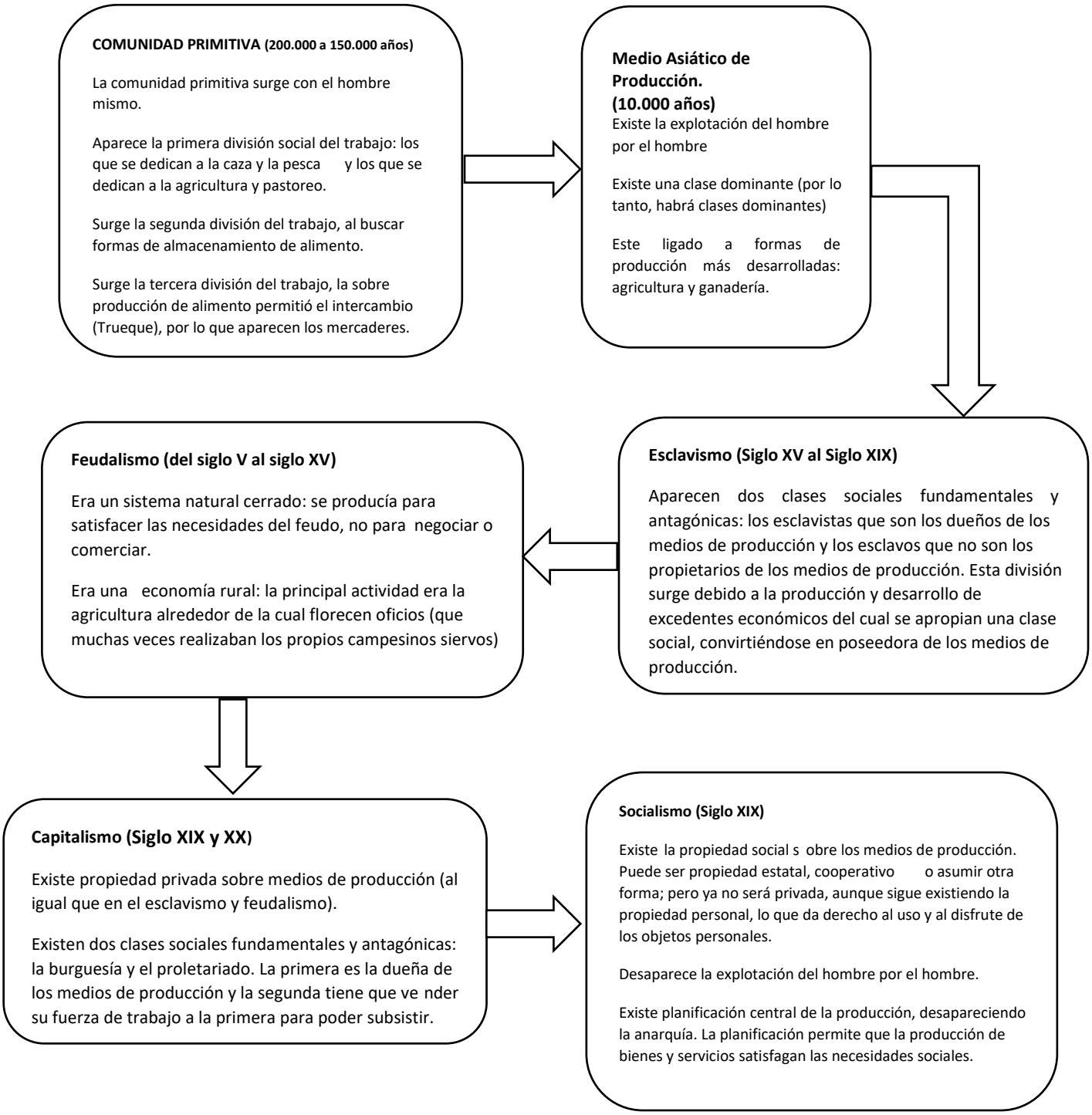
a. ¿Cuáles son las actividades económicas más importantes de su municipio o región? RTAS/: La ganadería, la agricultura, el comercio, turismo, pesca e industria

b. Describa cómo es el trabajo en su región o municipio.

RTAS/: En nuestra región el trabajo esta basado en mayor parte en la ganadería y agricultura con un salario precario, siendo los sectores más importantes de la economía cordobesa. En la zonas costeras y rivereñas está basado en la pesca también con salarios precarios y condiciones duras. En la ciudad, mayoritariamente, este concentrado en el comercio y en el trabajo informal, sin prestaciones sociales, por lo tanto, sabiendo que el trabajo realizado en la pesca, en la ganadería y en la agricultura, eran la base de la economía local a principios de nuestra fundación como sociedad, pero que en la actualidad ya no se observa el beneficio de antes por lo tanto, el trabajo de hoy en día, es duro.

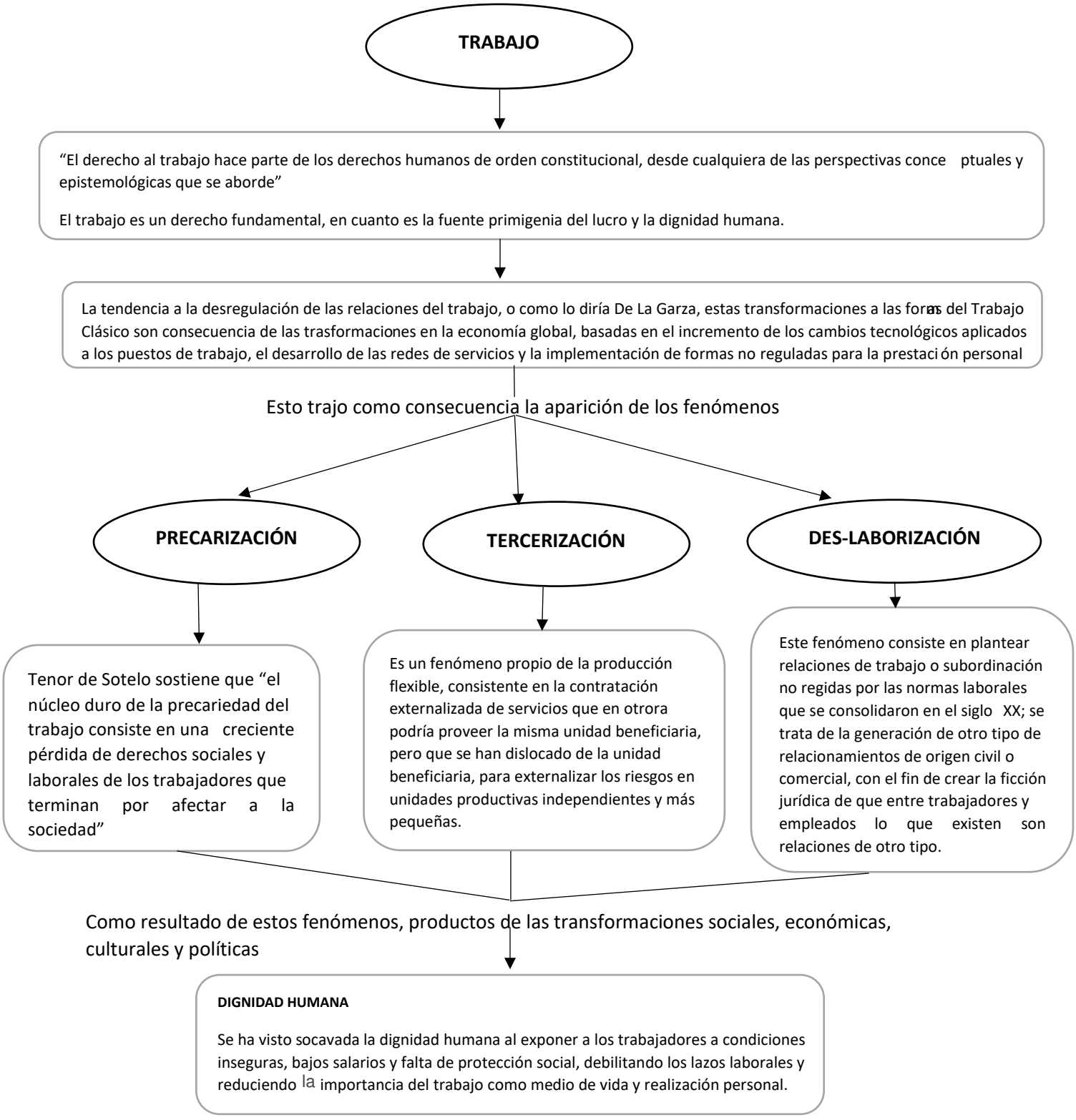
2. A partir del documento "Fundamentos de economía", con otra persona, elabore una línea de tiempo en la cual ubique los periodos históricos de la producción y las principales características del trabajo para cada período

RTAS/:



4. Con la lectura de "Cambios en el mundo del trabajo" elabore un mapa conceptual que incluya los conceptos: trabajo, precarización, tercerización, des-laborización y su relación con la dignidad humana.

RTAS/:



Formulacion de las Actividades de Aprendizaje

1.) R

a.) las actividades más importantes en la region son la agricultura la pesca y la ganaderia

b.) plantan, cultivan y cocechan manualmente vegetales, frutas y otros productos cultivados en el campo. usan herramientas manuales como palas, cuchillos y tambien usan maquinas para arar el suelo, Aplicar fertilizantes y cosechar

Primavera

Powered by CamScanner

LINEA DEL TIEMPO

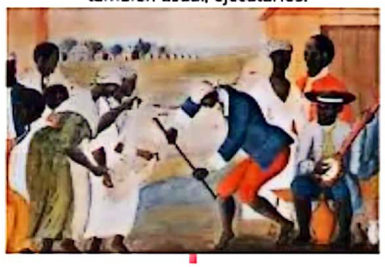
COMUNIDAD PRIMITIVA

Después de la desaparición del Homo neardentalis (el "hombre del neardental") hace 28.000 años y del Homo floresiensis (el "hombre de las flores" o Hobbit) hace aproximadamente 13.000 años, somos la única especie del género que perdura



ESCLAVISMO

La esclavitud se remonta a la Edad Antigua, aunque no de forma equivalente en todas las civilizaciones. Parece que su origen histórico proviene de la práctica de aprovechar como mano de obra a los cautivos en las guerras, como alternativa a otra posibilidad también usual, ejecutarlos.



CAPITALISMO

El capitalismo se basa en los siguientes pilares: Propiedad privada, que permite a las personas poseer bienes tangibles, como tierras y viviendas, y activos intangibles, como acciones y bonos. Interés propio, por el cual las personas persiguen su propio bien, sin considerar las presiones sociopolíticas.





MODO ASIÁTICO DE PRODUCCIÓN

Se denomina modo de producción asiático o despotismo tributario a las sociedades caracterizadas por la aparición de un poder estatal centralizado, político y económico, basado en la explotación generalizada de las comunidades aldeanas comprendidas en el territorio dominado por el Estado.



FEUDALISMO

El feudalismo es el sistema económico, político y social de la Edad Media caracterizado por la división de la sociedad en tres grandes estamentos (nobleza, clero y campesinado), siendo este último el más abundante, trabajando la tierras de los nobles y pagando una parte de las cosechas a cambio de seguridad y de subsistencia.



SOCIALISMO

El socialismo es una ideología política basada en el principio de que una sociedad debe existir de tal manera que el colectivo popular tenga el control de los medios de producción y, por lo tanto, del poder político.

Powered by CamScanner

TABAJO

Actividad remunerada que se realiza bajo la dirección y control de un empleador, con el objetivo de producir bienes o servicios, y que implica una relación laboral entre el trabajador y el empleador, con derechos y obligaciones establecidos por la ley o por convenios colectivos.

Tercerización

Externalización de servicios y funciones a empresas terceras
Causas: Reducción de costos, aumento de la eficiencia
Efectos: Pérdida de control, baja calidad, explotación laboral

Deslaborización

Reducción o eliminación de puestos de trabajo debido a la automatización y tecnología
Causas: Avances tecnológicos, aumento de la productividad
Efectos: Desempleo, pérdida de habilidades, cambio en la naturaleza del trabajo

Precarización

Condiciones de trabajo inestables e insegura
Causas: Globalización, neoliberalismo, crisis económica
Efectos: Inseguridad laboral, bajos salarios, falta de beneficios

Todo esto se relaciona con la dignidad humana

Powered by CamScanner

6. R11

Condiciones laborales en la Agricultura

las condiciones que pueden presentarse son:

Precarizacion:

- contratos temporales o informales
- Bajos salarios
- falta de proteccion social
- condiciones de trabajo peligrosas

Tercerizacion

- subcontratacion
- Empresas de servicio Agricola
- Produccion industrializada

Primavera

Powered by CamScanner

Deslaborización:

- Mecanización: introducción de tecnologías y maquinas
- concentración de la tierra:
- Producción industrializada: lo que puede llevar a la explotación del trabajador y la degradación ambiental

Debemos mejorar dichas condiciones dando al trabajador contratos formales, capacitaciones, seguridad, salud, programas de bienestar con el fin de tener igualdad de condiciones

Primavera

Powered by CamScanner

INTEGRIDAD PÚBLICA

Función Pública

Verificados los resultados del participante en el curso virtual

Función Pública certifica que:

Fenier Alfonso Lafont Rodríguez

C.C 78.038.544

Participó y completó el curso virtual:

Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Con una duración de 20 horas.

Bogotá D.C., 17 de agosto 2024

Aura Isabel Mora

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Código: 761421876000

6. De acuerdo a las respuestas dadas en el numeral 1 de las actividades, seleccione un tipo de trabajo en el cual ustedes puedan evidenciar condiciones de precarización, tercerización, deslaboralización y represéntelo mediante un sociodrama del caso, cerrando la presentación con una reflexión del grupo y posibles alternativas de solución.

RTAS/:

1. Precarización

Ejemplo: Trabajadores en la economía de los conciertos (gig economy)

Imagina a un conductor de una plataforma de transporte compartido (como Uber o Lyft) que trabaja a tiempo completo, pero no tiene beneficios laborales como seguro médico, vacaciones pagadas o licencia por enfermedad. Su salario puede variar ampliamente según la demanda y la oferta, y sus horas de trabajo son inestables. En este contexto, el trabajador enfrenta una gran incertidumbre económica y laboral, caracterizando la precarización del empleo en la economía de los conciertos.

2. Tercerización

Subcontratación de servicios de limpieza

Descripción: Una empresa grande decide tercerizar sus servicios de limpieza y contrata a una empresa especializada en limpieza para que se encargue de mantener sus oficinas. La empresa que realiza la limpieza es una entidad externa que gestiona sus propios empleados y operaciones. Los trabajadores de esta empresa subcontratada pueden tener condiciones laborales más precarias en comparación con los empleados directos de la empresa principal, como salarios más bajos, menos beneficios y una mayor inestabilidad en el empleo.

3. Des-laborización

Ejemplo: Trabajadores de plataformas de freelance (freelancers)

Un diseñador gráfico trabaja a través de plataformas en línea como Upwork o Fiverr, donde ofrece sus servicios de forma independiente. En lugar de tener un empleo fijo con un empleador específico, el diseñador toma proyectos de diferentes clientes y trabaja de manera autónoma. Aunque esta modalidad le ofrece flexibilidad, también implica la ausencia de un contrato estable, beneficios laborales y una mayor competencia con otros freelancers. Esto refleja la des-laborización, ya que el trabajo se ha transformado en una forma menos estructurada y más fragmentada en comparación con el empleo tradicional.

Cada uno de estos ejemplos ilustra cómo los cambios en el mercado laboral pueden afectar la estabilidad, las condiciones y la estructura del trabajo para los individuos involucrados.

REUNION SEGUIMIENTO COORDINACIÓN

Responder | Responder a todos | Reenviar

AL

Alba Lucia Tordecilla Anaya

Para Carlos Andres Burgos Galeano; Etzel Alberto Yanez Gomez; Alvaro Javier Maussa Caballero; Gobel Humberto Rodriguez Molina; Carlos Mario Rosso Talaigua; Cristian Alberto Castillo Mejia; Omar Gustavo Sierra De La Barrera; **y 22 usuarios más**

CC Nelson De La Espriella Morales; burgosgaleano@gmail.com; etzelyago@hotmail.com; alvarojmca@outlook.com; gobelrodriguez@hotmail.com; carlos.mariorosso@gmail.com; christian_cas_89@hotmail.com; omgusiba1@hotmail.com; fernelybarrios0917@gmail.com; **y 18 usuarios más**

martes 13/08/2024 8:50 a. m.

Pública

Buen Día Estimados Instructores,

Comparto solicitud desde coordinación académica. Acorde con el plan de trabajo les pido el favor asistir a reunión periódica de seguimiento el día Viernes 23 de Agosto a las 8:00 am – ambiente por definir.

Gracias por su colaboración.

REPORTE MENSUAL DEL INSTRUCTOR

REGIONAL CORDOBA
CENTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

DATOS DEL DOCENTE | **MES:** AGOSTO | **AÑO:** 2024

NOMBRES Y APELLIDOS: FENIER ALFONSO LAFONT RODRIGUEZ | **CÉDULA:** 78038544

PARTE HORAS DIRECTAS A FORMACIÓN - PROGRAMAS EN FORMACIÓN TITULADA Y/O COMPLEMENTARIA

	ID. FICHA	HORARIO		FECHA		DIAS							COMPETENCIA DESARROLLADA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	FIN
		DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	L	M	M	J	V	S	D				
1	SOLDADURA DE PRODUCTOS MEALICOS EN PLATINA. FICHA: 2877906	14:00	22:00	20-ago	27-ago		8						EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	1. Valorar la importancia de la ciudadania laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. 2. Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital como referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	16	NO
2	MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL. FICHA: 2997251	6:00	14:00	12-ago	26-ago	8							EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	1. Valorar la importancia de la ciudadania laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. 2. Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital como referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	24	NO
3	MANTENIMIENTO DE MOTOCICLETAS MOTOS CARROS. FICHA: 3005200	6:00	14:00	21-ago	28-ago			8					EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	1. Valorar la importancia de la ciudadania laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. 2. Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital como referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	16	NO
4	MANTENIMIENTO DE LOS MOTORES DIESEL. FICHA. 2926715	6:00	14:00	20-ago	27-ago		8						EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	1. Valorar la importancia de la ciudadania laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. 2. Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital como referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	16	NO
5	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO REFRIGERACIÓN. FICHA.2926675	6:00	14:00	15-ago	29-ago				8				EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	1. Valorar la importancia de la ciudadania laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. 2. Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital como referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo.	24	NO
6	MONITOREO AMBIENTAL. FICHA: 2926623	2:00	20:00	16-sep	30-sep					8			EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y CONVENIOS INTERNACIONALES	3. Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución politica y los convenios internacionales. 4 Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y la naturaleza.	24	SI
														TOTAL HORAS	120	

PARTE HORAS OTRAS ACTIVIDADES

PARTE APOYO PRESTADO ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

	ACTIVIDAD	JUSTIFICACIÓN	FECHA		HORARIO		HORAS
			DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	
1							
2							
3							
4							
5	89					TOTAL HORAS	

PARTE CAPACITACIÓN INSTRUCTORES PLANTA

	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	FECHA		HORARIO		HORAS
		DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	
1						
2						