PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Bogotá 13-03-2020

Señor (a)
CLAUDIA PILAR POVEDA CORTÉS
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. **1366591**
Coordinadora académica
Centro de gestión administrativa
Coordinación gestión administrativa
Bogotá D.C

Asunto: Informe mensual de ejecución Marzo del año 2020

Referencia: No **1366591** del año 2020

JHON FERNANDO SANCHEZ CIFUENTES, identificado con la cédula de ciudadanía No. 80146115 de Bogotá, en mi calidad de Contratista del SENA, en el Centro de Gestión Administrativa, (coordinación académica gestión administrativa), 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: El valor total del presente contrato asciende a la suma de **TREINTA MILLONES TRESCIENTOS VEINTIUN MIL DOSCIENTOS PESOS ($30.321.200) COP,** incluido IVA. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: UN (1) primer pago correspondiente al mes de FEBRERO de 2020 por **valor de DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTISEIS MIL SETECIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($2.526.767**) COP. b) CUATRO (4) pagos iguales, correspondientes a los meses de MARZO a JUNIO de 2020, por un valor de **TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS** cada uno **(3.790.150)** COP; cada uno, c) Un (1) pago correspondiente al mes de JULIO de 2020, por valor **de DOS MILLONES NOVECIENTOS CINCO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS** (**$2.905.782**) COP. d) DOS (2) pagos iguales correspondientes a los meses de AGOSTO Y SEPTIEMBRE de 2020, por un valor de **TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL CIENTO CINCUENTA PESOS** cada uno **($3.790.150)** COP, cada uno. e) UN (1) pago final correspondiente al mes de OCTUBRE de 2020, por un valor **DOS MILLONES CIENTO CUERENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS ($2.147.751**) COP.

Plazo: Será hasta el 17 de octubre de 2020.

OBJETO:

Prestación de servicios personales de carácter temporal, para impartir Formación Profesional Integral, mediante la modalidad de periodos fijos de instructores, para la ejecución de acciones de Formación Titulada y/o Complementaria, presencial y virtual, en las áreas de Gestión del Talento Humano, Asistencia y Gestión Administrativa y Gestión Documental y de la Información, del Centro de Gestión Administrativa, Subsede y Organizaciones, así como las actividades de capacitación o de auditoría en el Sistema Integrado de Calidad, para Orientar, Participar, Formular, Ejecutar, Seguir, Controlar, Planes, Programas y Proyectos desarrollando Competencias de la Formación Profesional Integral para dar respuesta a la política Institucional entre otros el Proceso de Calidad y Mejoramiento Continuo y demanda de la población; en las jornadas diurna, nocturna, madrugada y fines de semana

CLÁUSULA CUARTA

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Orientar Formación Profesional Integral a los aprendices según programación de fichas.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas. Estudio decasos, socializaciones,simulaciones	Formatos actas Plataforma SofíaPlus, otras tecnologías de información y comunicación.
2	Acompañamiento a los aprendices en el desarrollo de procesos formativos y/o productivos	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas. Estudio de casos, socializaciones,simulaciones	Formatos actas Plataforma Sofía Plus, otras tecnologías de información y comunicación.
3	Actualizar contenidos y tecnologías en las diversas competencias del programa de formación.	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas. Estudio de casos, socializaciones,simulaciones	Formatos actas Plataforma Sofía Plus, otras tecnologías de información y comunicación.
4	Elaboración y entrega de formatos y documentos requeridos en el proceso académico administrativo	Guías, talleres, actividades en plataforma virtual, estrategias didácticas activas. Estudio decasos, socializaciones,simulaciones	Formatos actas Plataforma Sofía Plus, otras tecnologías de información y comunicación.

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
1.				
2.				

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 enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales y los desplazamientos realizados, fotocopia de la planilla- recibo de pago de aportes a salud, pensiones y ARL, (planilla número 9403860219) expedido por **APORTES EN LINEA** correspondiente al mes de **FEBRERO** del año 2020.
Evidencias en (4) folios

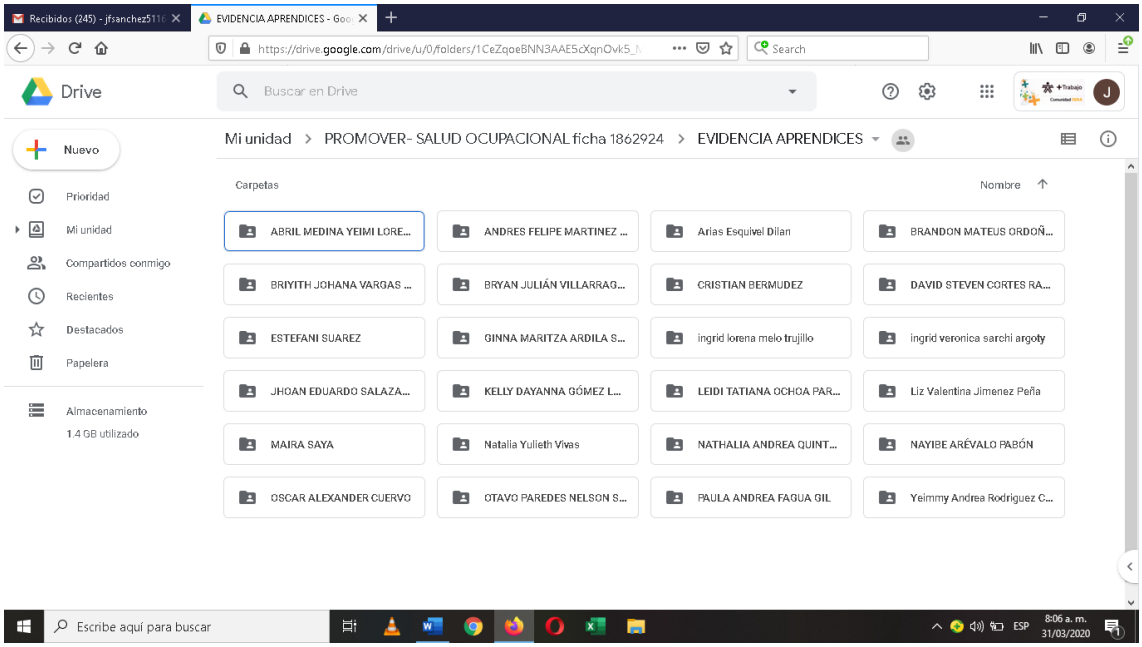
Cordialmente,

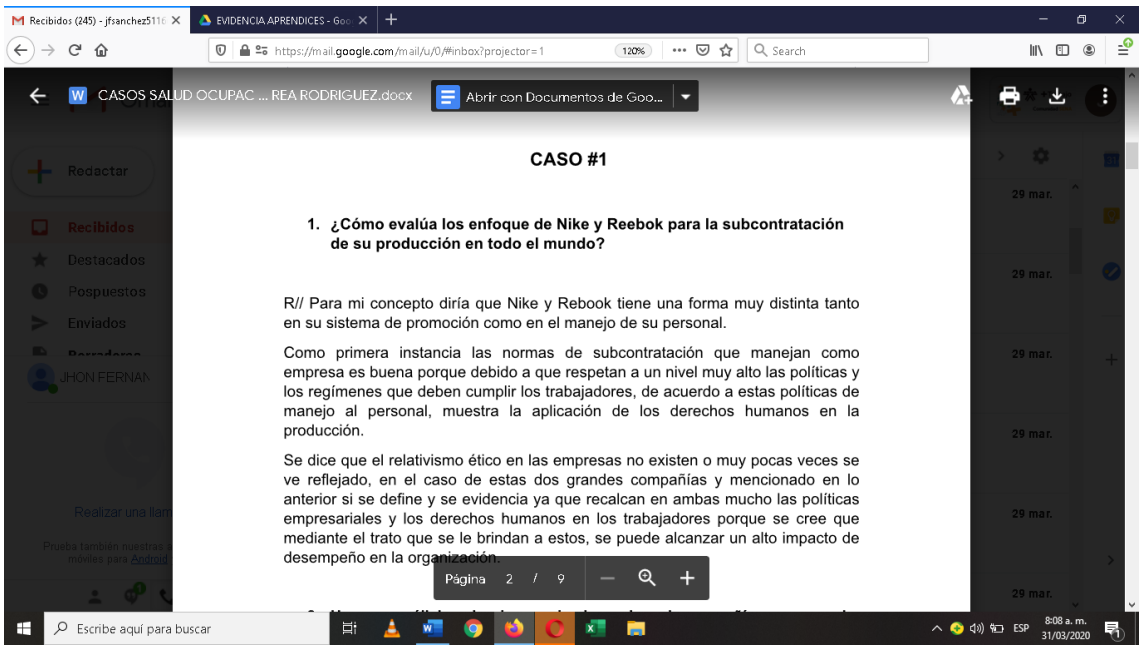
JHON FERNANDO SANCHEZ CIFUENTES
Contratista
C.C. No.80146115

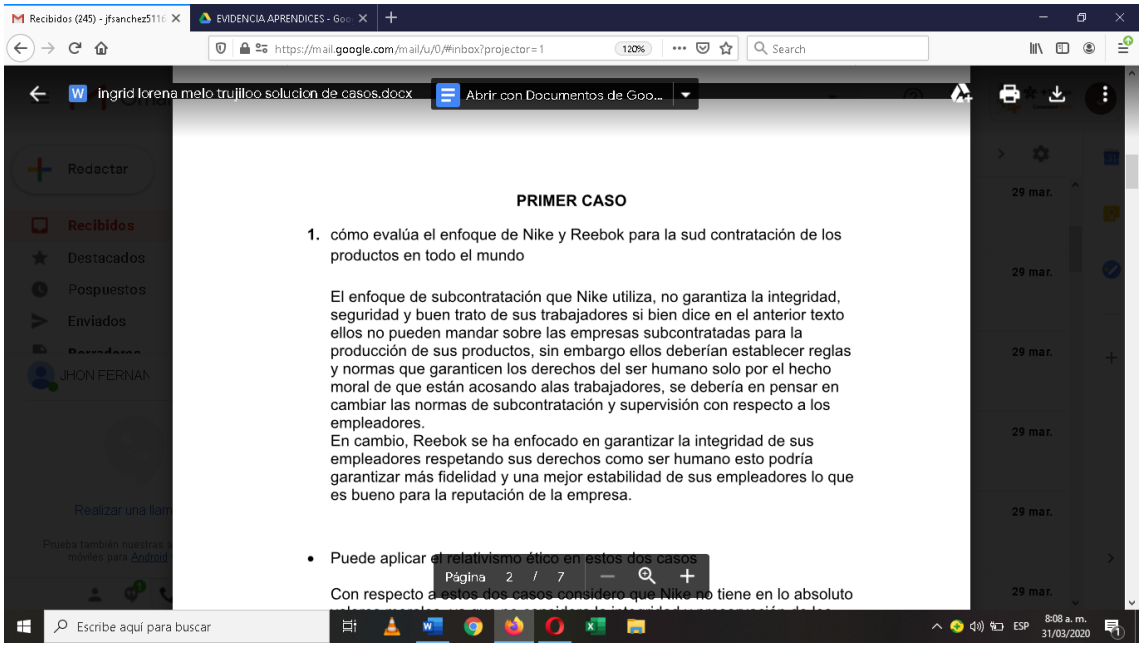
Recibí a satisfacción:

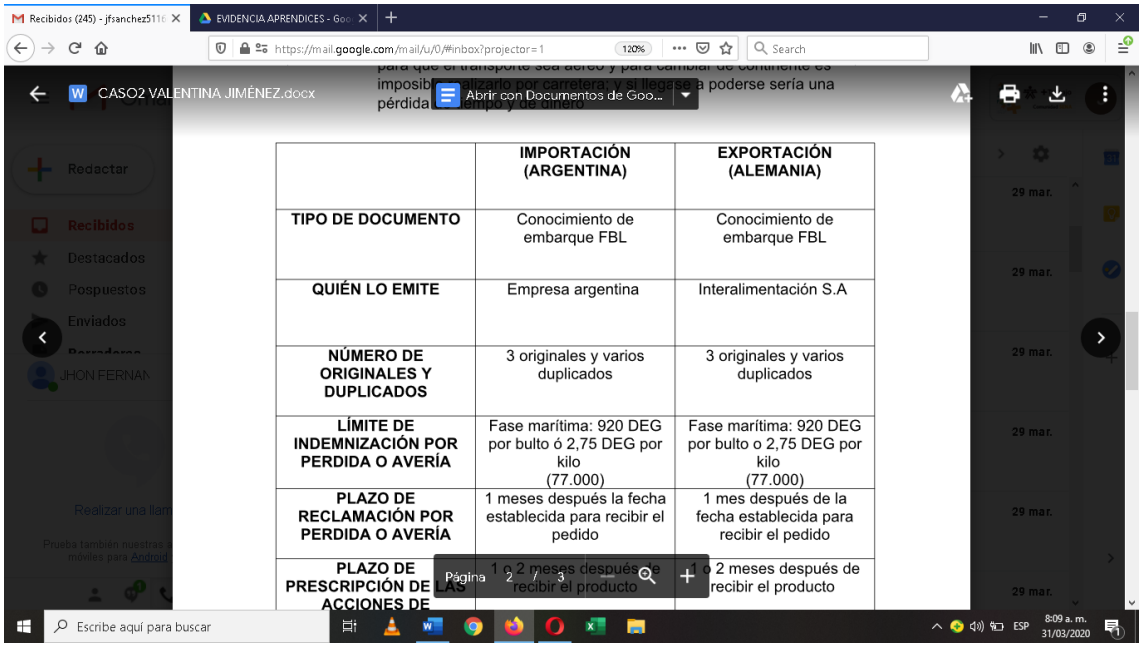
CLAUDIA PILAR POVEDA CORTÉS
Supervisora contrato No. **1366591** de 2020
Coordinadora gestión administrativa

EVIDENCIAS 30-03-2020 FICHA 1862924

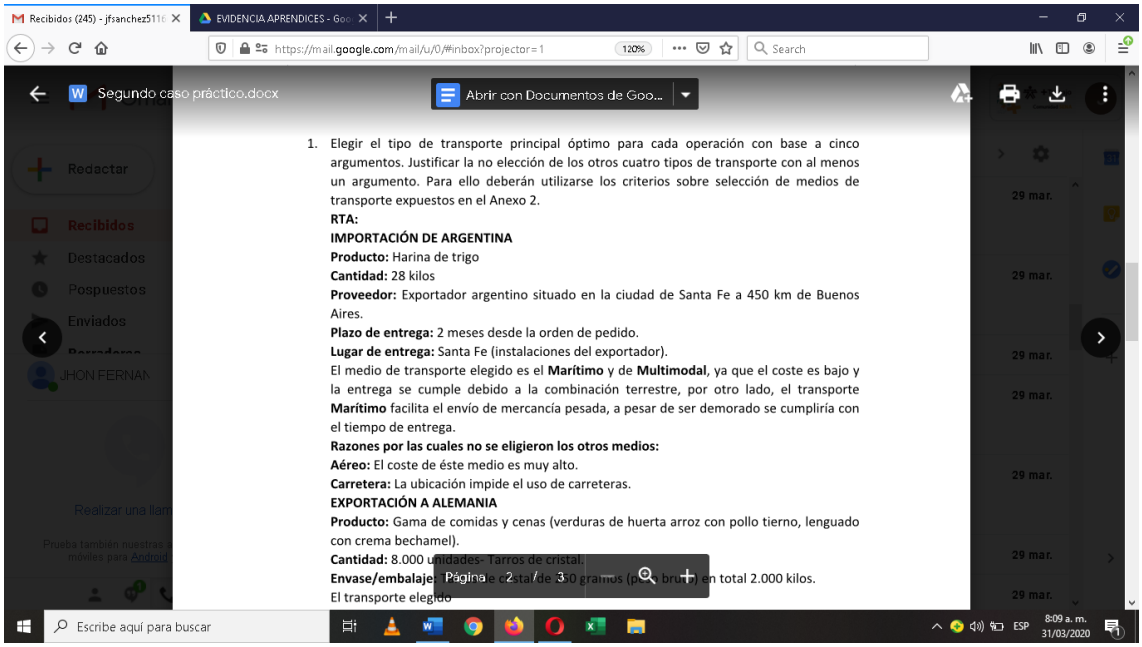








	IMPORTACIÓN (ARGENTINA)	EXPORTACIÓN (ALEMANIA)
TIPO DE DOCUMENTO	Conocimiento de embarque FBL	Conocimiento de embarque FBL
QUIÉN LO EMITE	Empresa argentina	Interalimentación S.A
NÚMERO DE ORIGINALES Y DUPLICADOS	3 originales y varios duplicados	3 originales y varios duplicados
LÍMITE DE INDEMNIZACIÓN POR PERDIDA O AVERÍA	Fase marítima: 920 DEG por bulto ó 2,75 DEG por kilo (77.000)	Fase marítima: 920 DEG por bulto o 2,75 DEG por kilo (77.000)
PLAZO DE RECLAMACIÓN POR PERDIDA O AVERÍA	1 meses después la fecha establecida para recibir el pedido	1 mes después de la fecha establecida para recibir el pedido
PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE	1 o 2 meses después de recibir el producto	1 o 2 meses después de recibir el producto



Segundo caso práctico.docx

Abrir con Documentos de Goo...

1. Elegir el tipo de transporte principal óptimo para cada operación con base a cinco argumentos. Justificar la no elección de los otros cuatro tipos de transporte con al menos un argumento. Para ello deberán utilizarse los criterios sobre selección de medios de transporte expuestos en el Anexo 2.

RTA:

IMPORTACIÓN DE ARGENTINA

Producto: Harina de trigo

Cantidad: 28 kilos

Proveedor: Exportador argentino situado en la ciudad de Santa Fe a 450 km de Buenos Aires.

Plazo de entrega: 2 meses desde la orden de pedido.

Lugar de entrega: Santa Fe (instalaciones del exportador).

El medio de transporte elegido es el **Marítimo** y de **Multimodal**, ya que el coste es bajo y la entrega se cumple debido a la combinación terrestre, por otro lado, el transporte **Marítimo** facilita el envío de mercancía pesada, a pesar de ser demorado se cumpliría con el tiempo de entrega.

Razones por las cuales no se eligieron los otros medios:

Aéreo: El coste de éste medio es muy alto.

Carretera: La ubicación impide el uso de carreteras.

EXPORTACIÓN A ALEMANIA

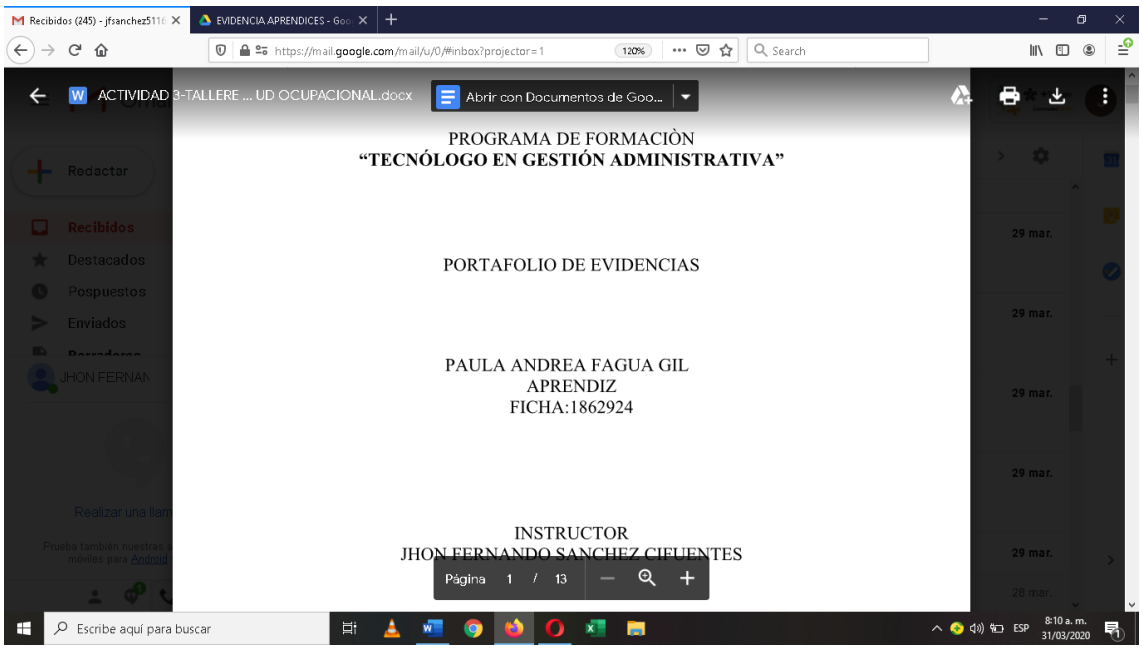
Producto: Gama de comidas y cenas (verduras de huerta arroz con pollo tierno, lenguado con crema bechamel).

Cantidad: 8.000 unidades- Tarros de cristal.

Envase/embalaje: [illegible] en total 2.000 kilos.

El transporte elegido

Página 2 / 3



ACTIVIDAD 3-TALLERE ... UD OCUPACIONAL.docx

Abrir con Documentos de Goo...

PROGRAMA DE FORMACIÒN

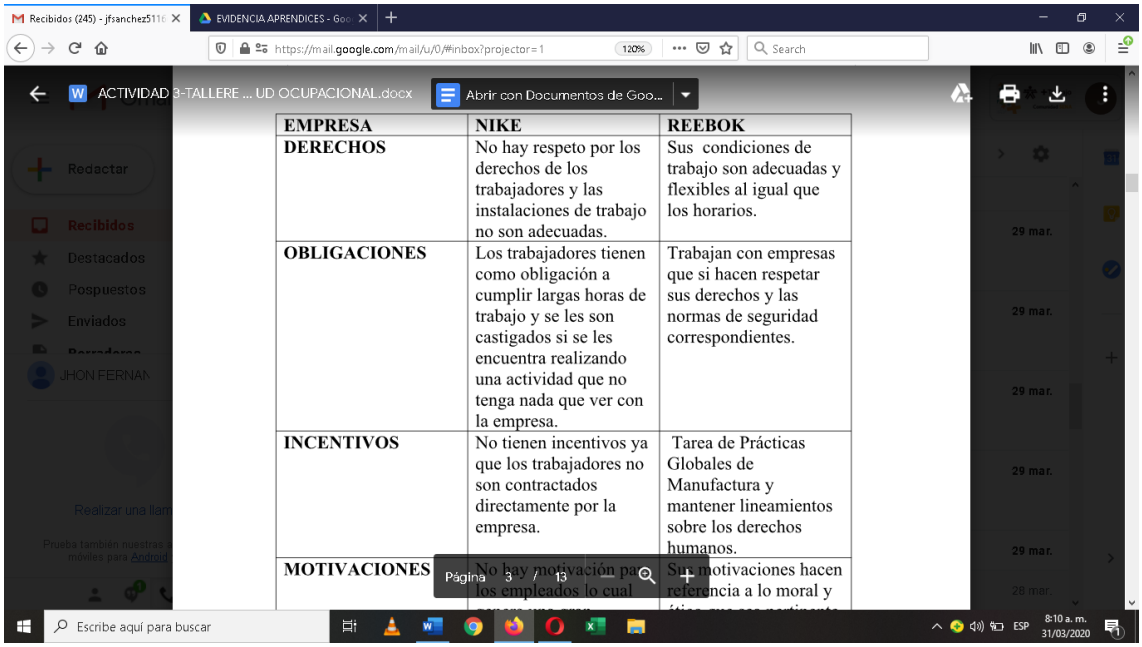
“TECNÓLOGO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

PAULA ANDREA FAGUA GIL
APRENDIZ
FICHA:1862924

INSTRUCTOR
JHON FERNANDO SANCHEZ CIFUENTES

Página 1 / 13

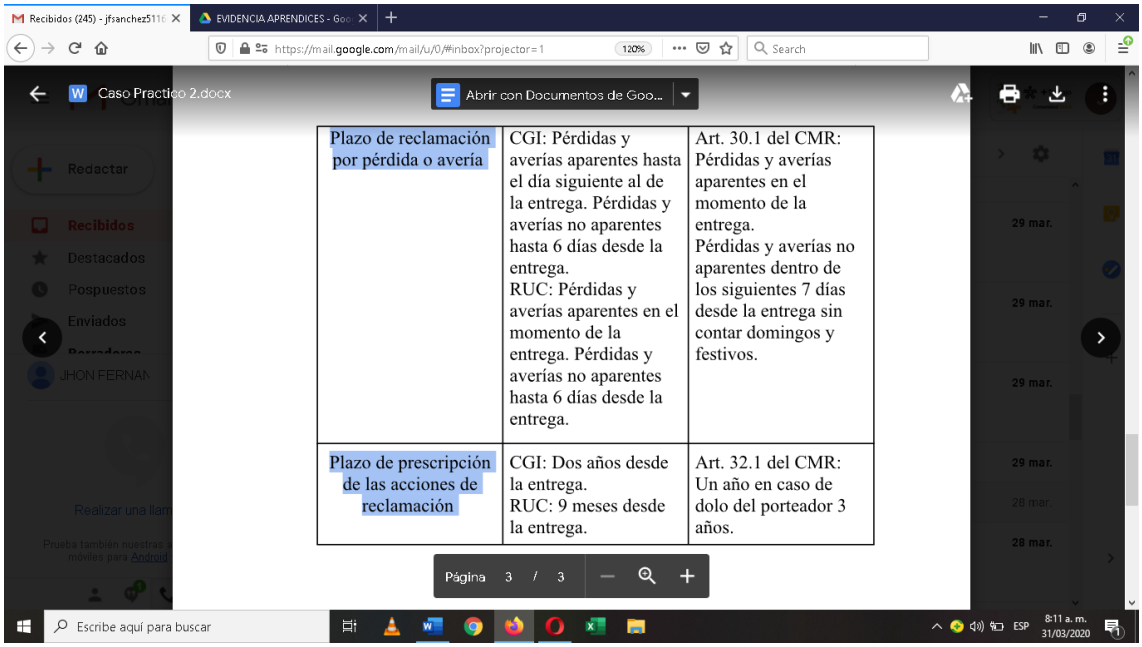


ACTIVIDAD 3-TALLERE ... UD OCUPACIONAL.docx

Abrir con Documentos de Goo...

EMPRESA	NIKE	REEBOK
DERECHOS	No hay respeto por los derechos de los trabajadores y las instalaciones de trabajo no son adecuadas.	Sus condiciones de trabajo son adecuadas y flexibles al igual que los horarios.
OBLIGACIONES	Los trabajadores tienen como obligación a cumplir largas horas de trabajo y se les son castigados si se les encuentra realizando una actividad que no tenga nada que ver con la empresa.	Trabajan con empresas que si hacen respetar sus derechos y las normas de seguridad correspondientes.
INCENTIVOS	No tienen incentivos ya que los trabajadores no son contractados directamente por la empresa.	Tarea de Prácticas Globales de Manufactura y mantener lineamientos sobre los derechos humanos.
MOTIVACIONES	No hay motivación pa... los empleados lo cual	Sus motivaciones hacen referencia a lo moral y

Página 3 / 13



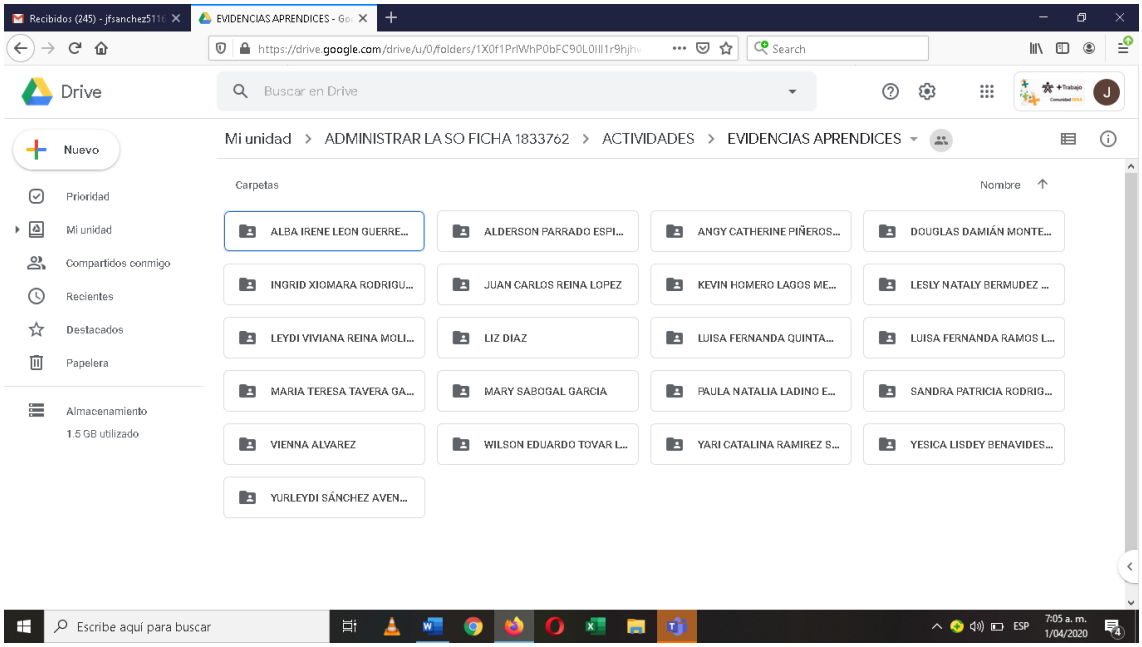
Caso Practico 2.docx

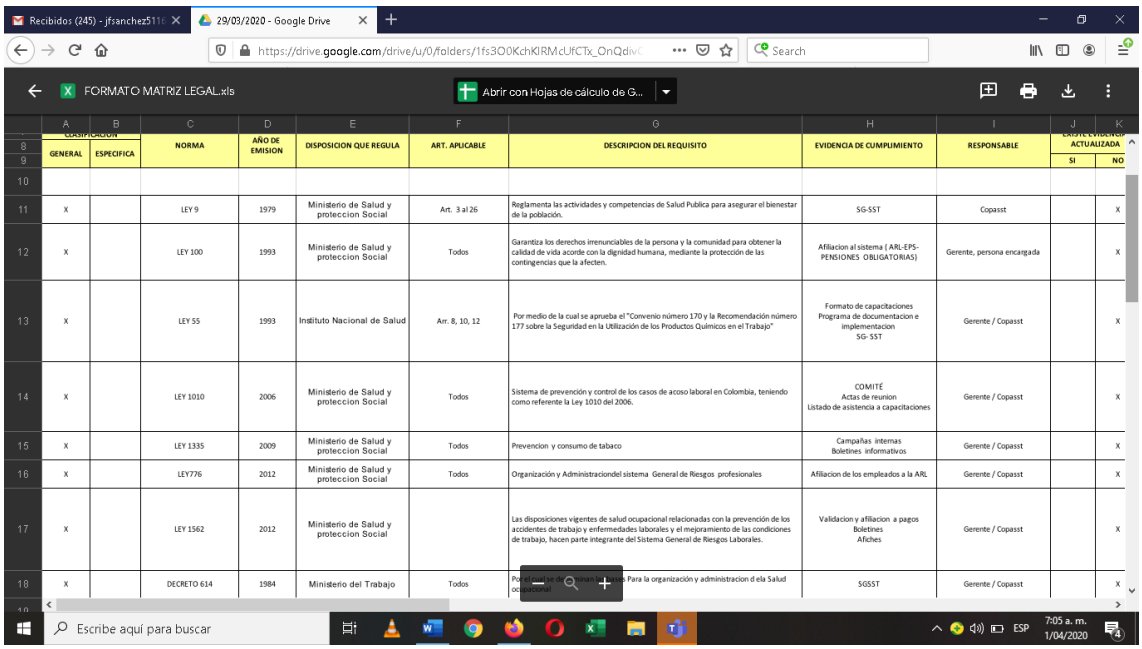
Abrir con Documentos de Goo...

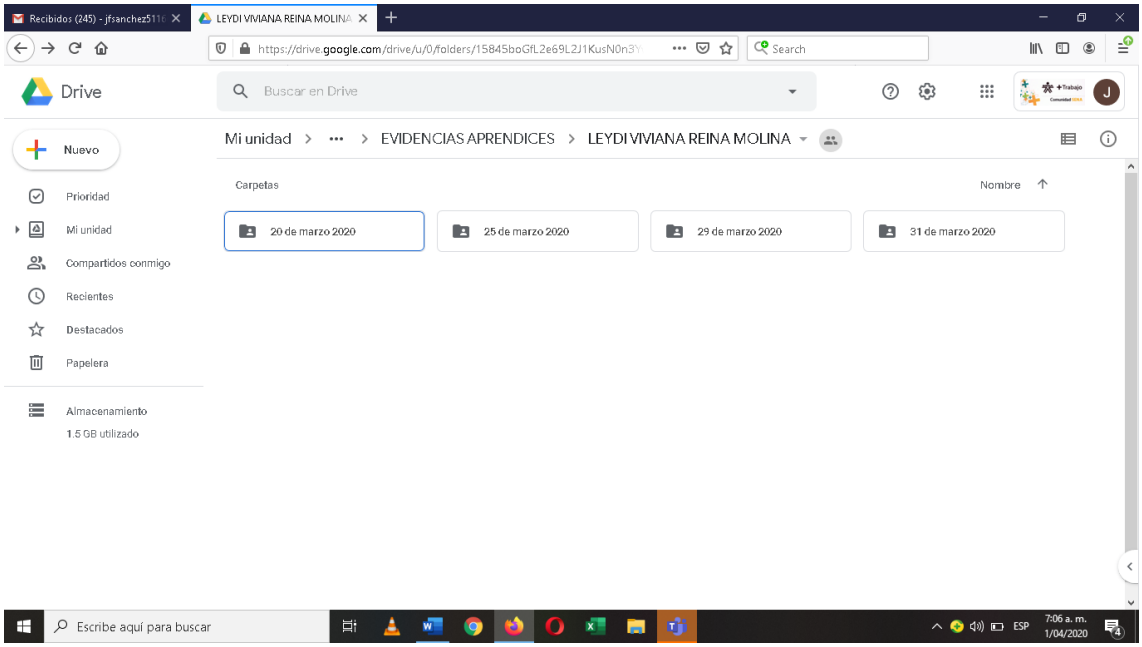
Plazo de reclamación por pérdida o avería	CGI: Pérdidas y averías aparentes hasta el día siguiente al de la entrega. Pérdidas y averías no aparentes hasta 6 días desde la entrega. RUC: Pérdidas y averías aparentes en el momento de la entrega. Pérdidas y averías no aparentes hasta 6 días desde la entrega.	Art. 30.1 del CMR: Pérdidas y averías aparentes en el momento de la entrega. Pérdidas y averías no aparentes dentro de los siguientes 7 días desde la entrega sin contar domingos y festivos.
Plazo de prescripción de las acciones de reclamación	CGI: Dos años desde la entrega. RUC: 9 meses desde la entrega.	Art. 32.1 del CMR: Un año en caso de dolo del porteador 3 años.

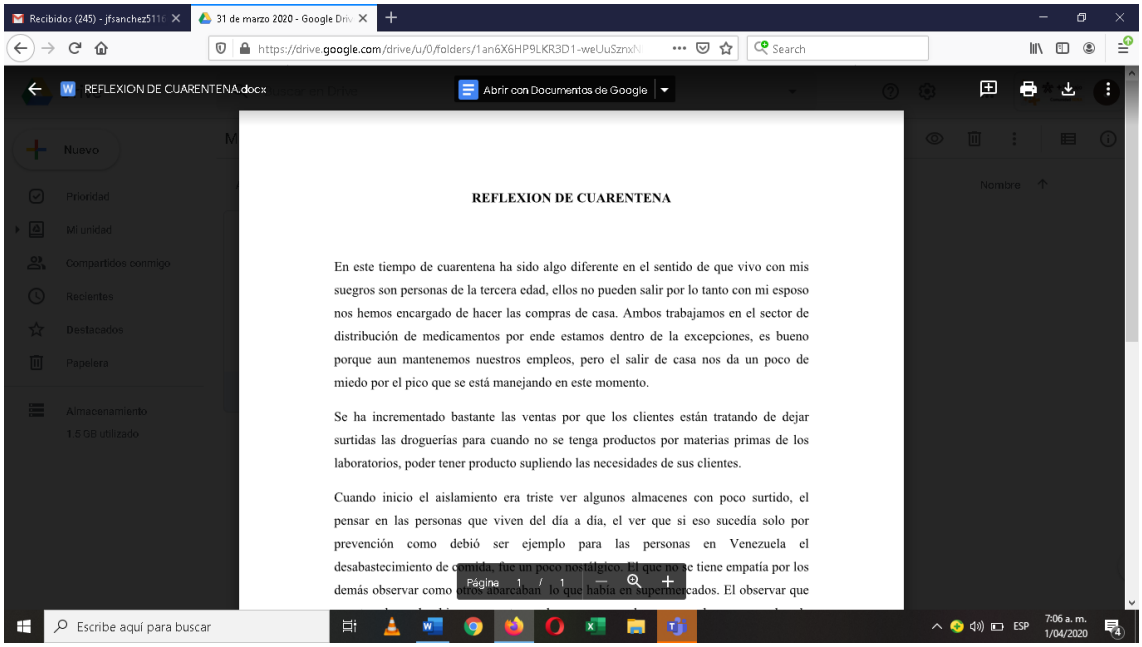
Página 3 / 3

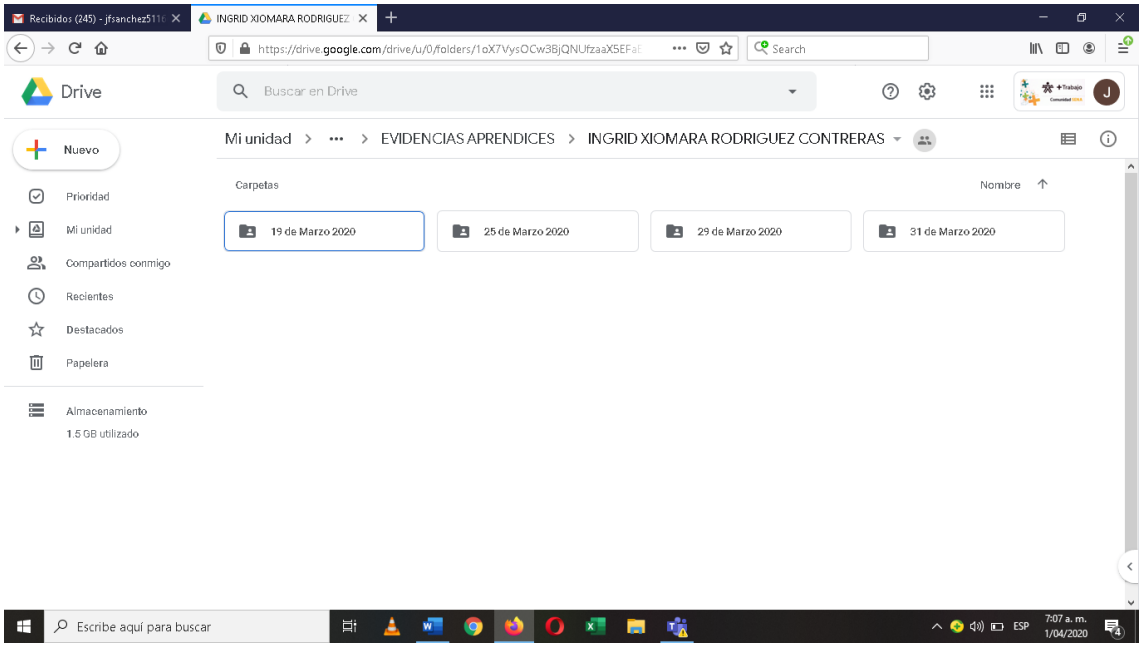
EVIDENCIAS 31-03-2020 FICHA 1833762

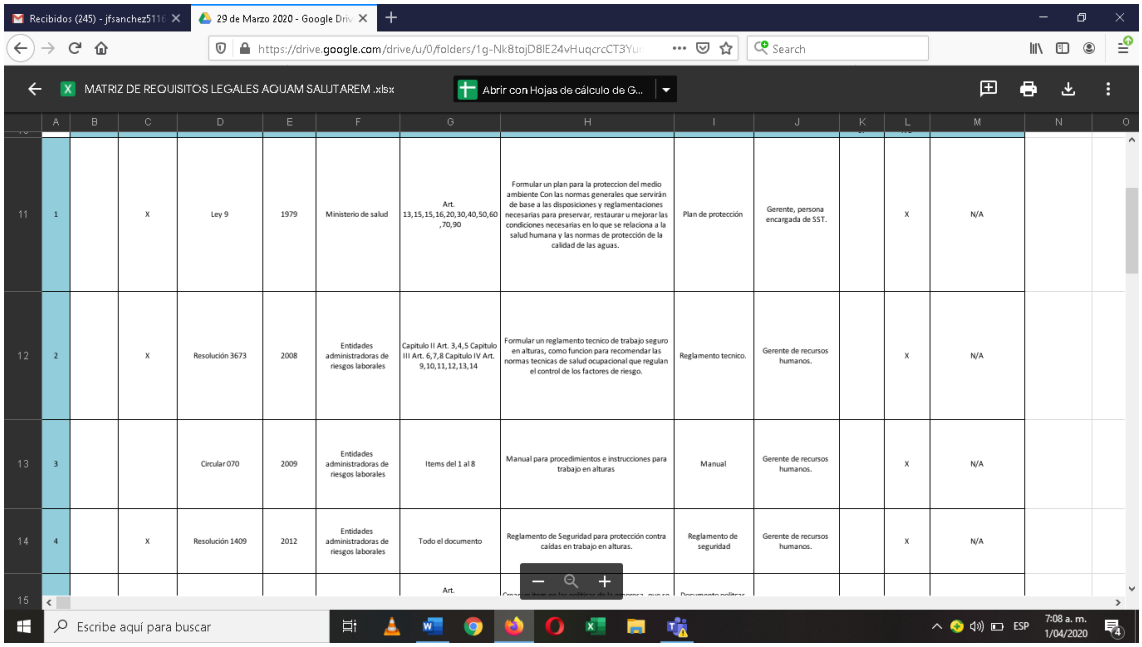




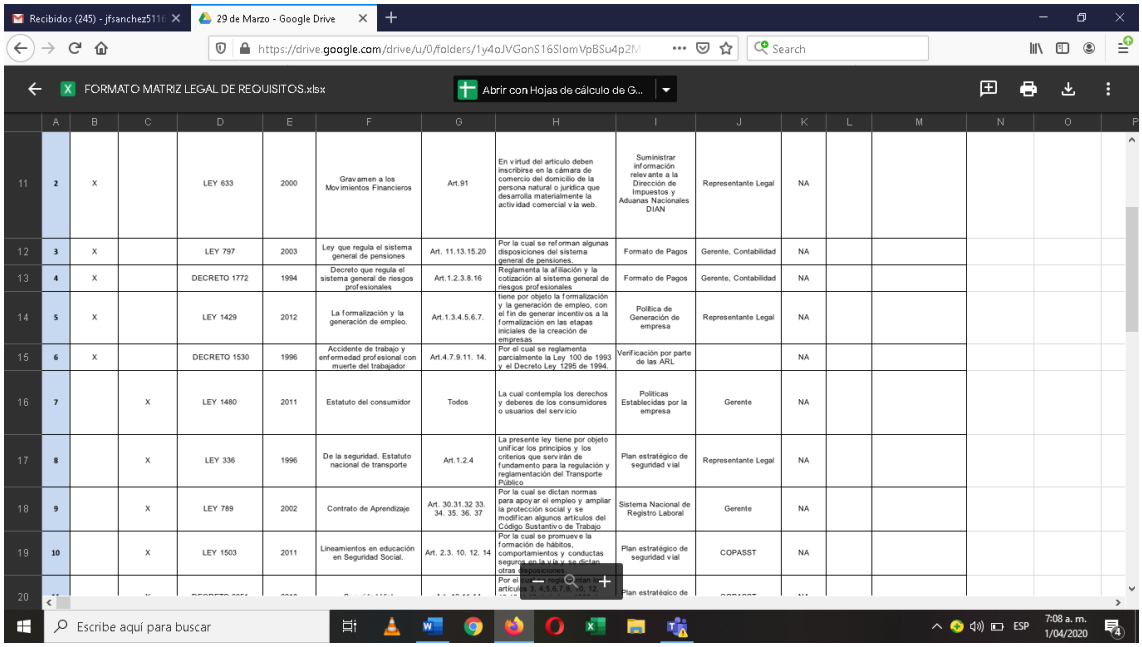

Recibidos (245) - jfsanchez511
LEYDI VIVIANA REINA MOLINA
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/15845boGfL2e69L2J1KusN0n3
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad
EVIDENCIAS APRENDICES
LEYDI VIVIANA REINA MOLINA
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
Carpetas
Nombre
20 de marzo 2020
25 de marzo 2020
29 de marzo 2020
31 de marzo 2020
Escribe aquí para buscar
ESP
7:06 a. m.
1/04/2020


Recibidos (245) - jfsanchez511
31 de marzo 2020 - Google Dri
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1an6X6HP9LKR3D1-weUuSznx
Search
REFLEXION DE CUARENTENA.docx
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
Nombre
REFLEXION DE CUARENTENA
En este tiempo de cuarentena ha sido algo diferente en el sentido de que vivo con mis suegros son personas de la tercera edad, ellos no pueden salir por lo tanto con mi esposo nos hemos encargado de hacer las compras de casa. Ambos trabajamos en el sector de distribución de medicamentos por ende estamos dentro de la excepciones, es bueno porque aun mantenemos nuestros empleos, pero el salir de casa nos da un poco de miedo por el pico que se está manejando en este momento.
Se ha incrementado bastante las ventas por que los clientes están tratando de dejar surtidas las droguerías para cuando no se tenga productos por materias primas de los laboratorios, poder tener producto supliendo las necesidades de sus clientes.
Cuando inicio el aislamiento era triste ver algunos almacenes con poco surtido, el pensar en las personas que viven del día a día, el ver que si eso sucedía solo por prevención como debió ser ejemplo para las personas en Venezuela el desabastecimiento de comida, fue un poco nostálgico. El que no se tiene empatía por los demás observar como
lo que había en supermercados. El observar que
Página 1 / 1
Escribe aquí para buscar
ESP
7:06 a. m.
1/04/2020

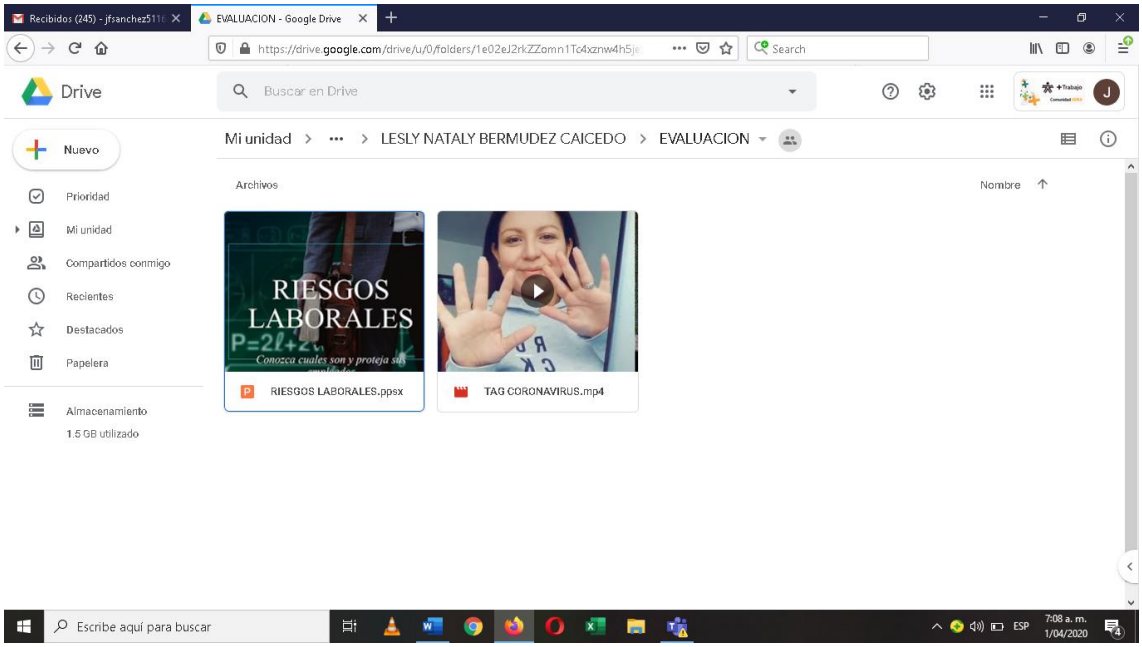


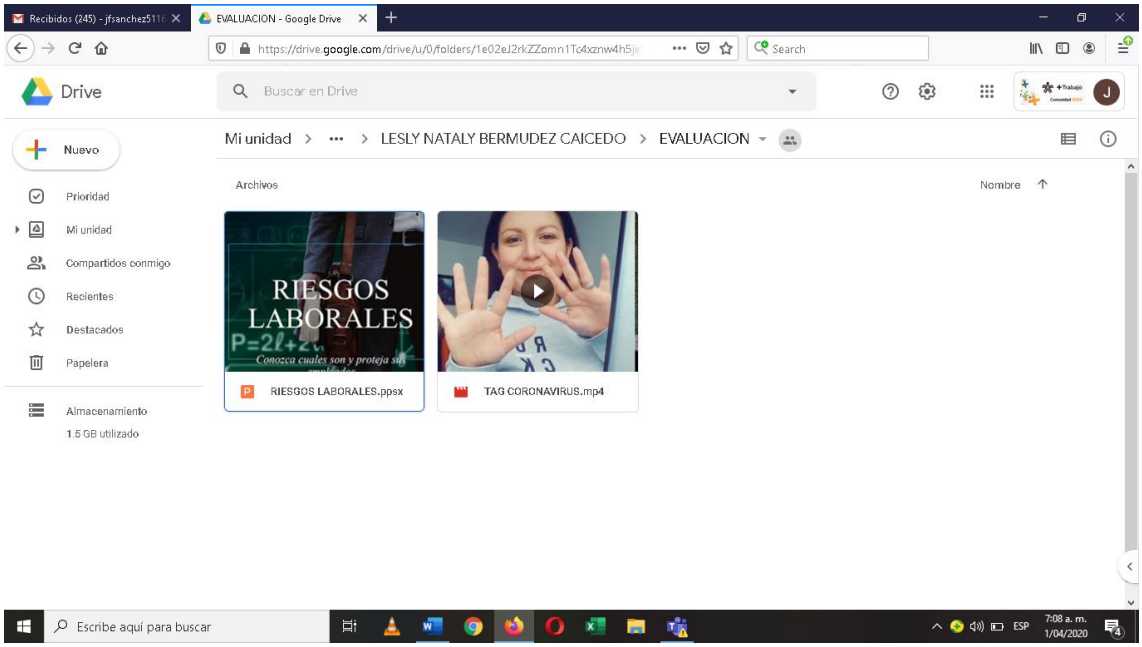


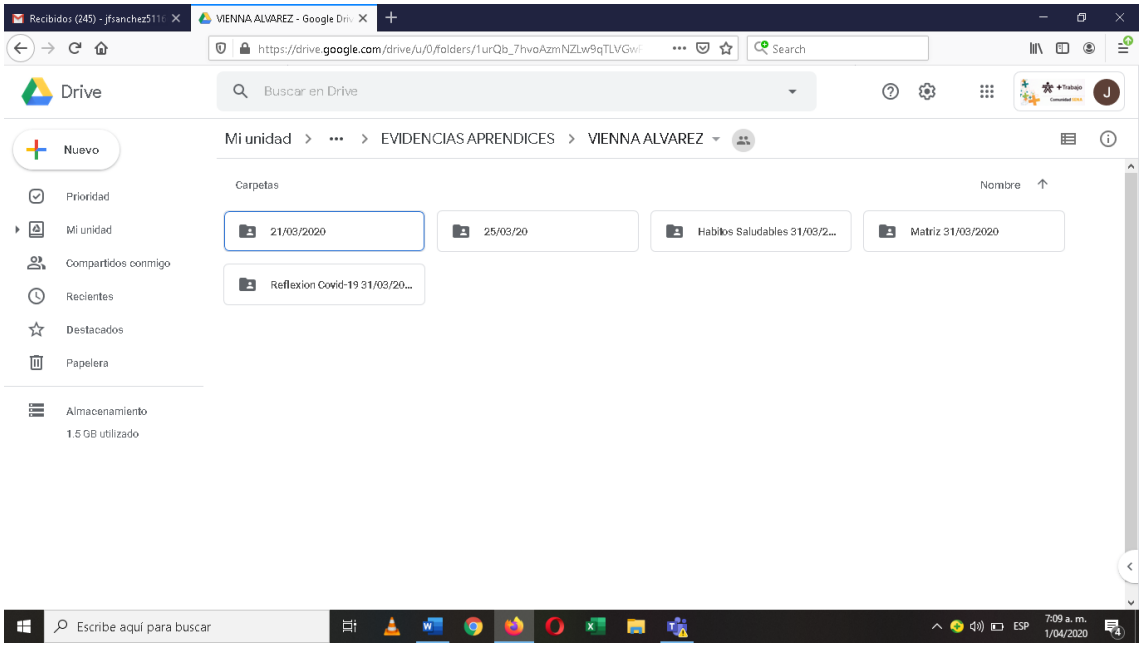
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
11	1		X	Ley 9	1979	Ministerio de salud	Art. 13,15,15,16,20,30,40,50,60 ,70,90	Formular un plan para la proteccion del medio ambiente Con las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar u mejorar las condiciones necesarias en lo que se relaciona a la salud humana y las normas de protección de la calidad de las aguas.	Plan de protección	Gerente, persona encargada de SST.		X	N/A		
12	2		X	Resolución 3673	2008	Entidades administradoras de riesgos laborales	Capitulo II Art. 3,4,5 Capitulo III Art. 6,7,8 Capitulo IV Art. 9,10,11,12,13,14	Formular un reglamento tecnico de trabajo seguro en alturas, como funcion para recomendar las normas tecnicas de salud ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo.	Reglamento tecnico.	Gerente de recursos humanos.		X	N/A		
13	3			Circular 070	2009	Entidades administradoras de riesgos laborales	Items del 1 al 8	Manual para procedimientos e instrucciones para trabajo en alturas	Manual	Gerente de recursos humanos.		X	N/A		
14	4		X	Resolución 1409	2012	Entidades administradoras de riesgos laborales	Todo el documento	Reglamento de Seguridad para protección contra caidas en trabajo en alturas.	Reglamento de seguridad	Gerente de recursos humanos.		X	N/A		
15							Art.								

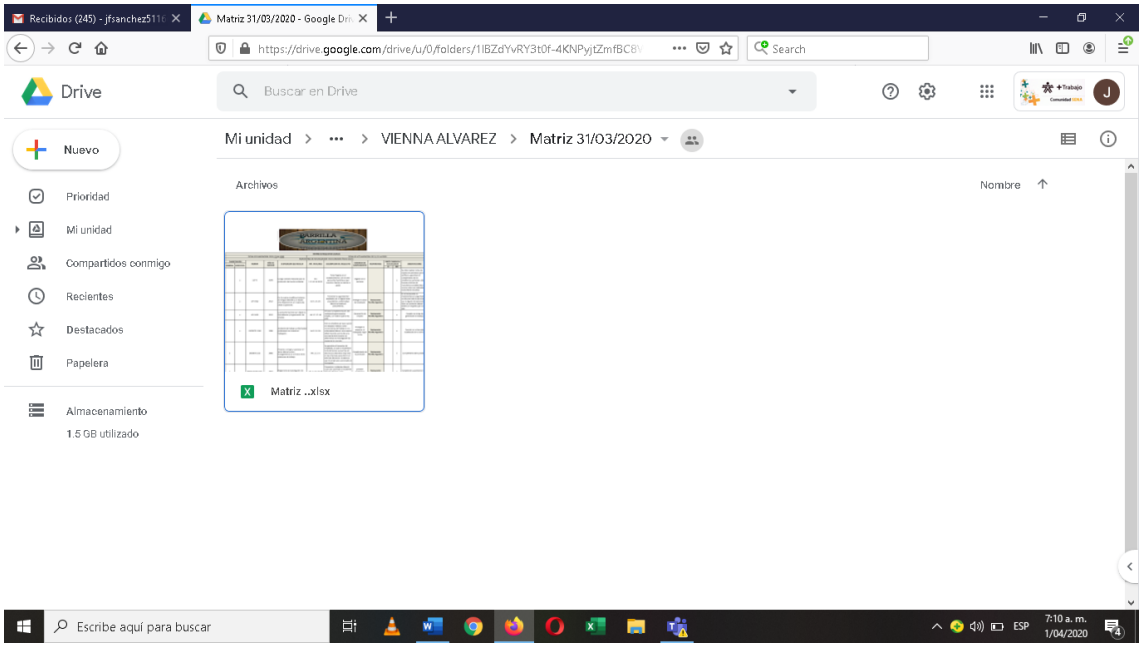


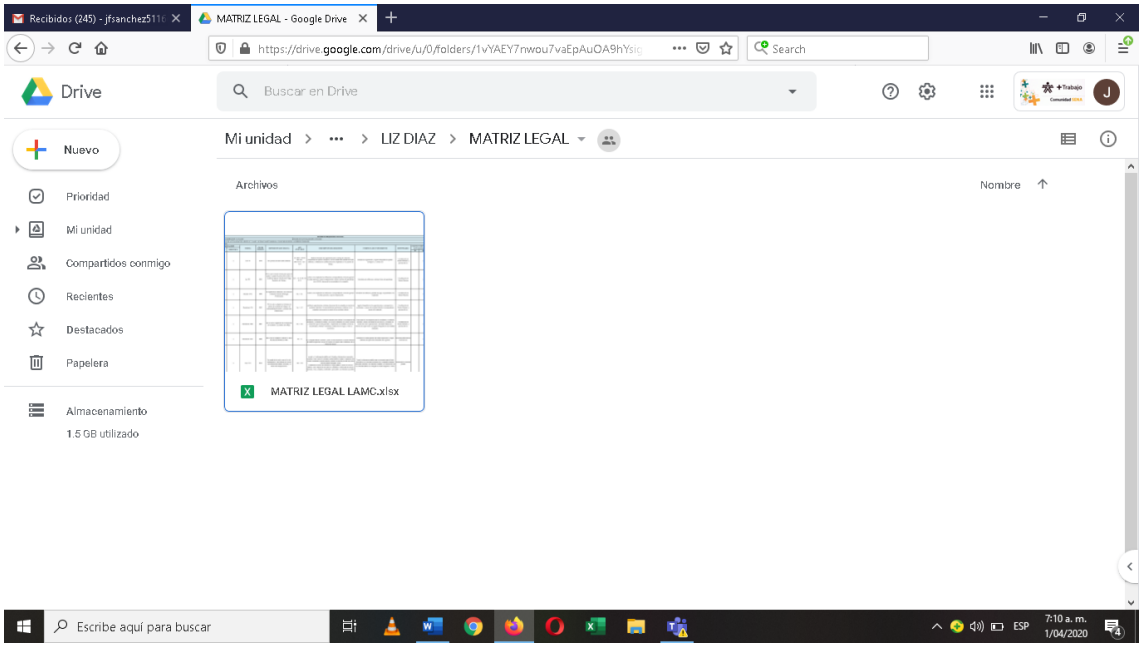
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
11	2	X		LEY 633	2000	Gravamen a los Movimientos Financieros	Art.91	En virtud del articulo deben inscribirse en la cámara de comercio del domicilio de la persona natural o juridica que desarrolla materialmente la actividad comercial v/a web.	Suministrar información relevante a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN	Representante Legal	NA				
12	3	X		LEY 797	2003	Ley que regula el sistema general de pensiones	Art. 11.13.15.20	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones.	Formato de Pagos	Gerente, Contabilidad	NA				
13	4	X		DECRETO 1772	1994	Decreto que regula el sistema general de riesgos profesionales	Art.1.2.3.8.16	Reglamenta la afiliación y la cotización al sistema general de riesgos profesionales	Formato de Pagos	Gerente, Contabilidad	NA				
14	5	X		LEY 1429	2012	La formalización y la generación de empleo.	Art.1.3.4.5.6.7.	tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas	Política de Generación de empresa	Representante Legal	NA				
15	6	X		DECRETO 1530	1996	Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador	Art.4.7.9.11. 14.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.	Verificación por parte de las ARL		NA				
16	7		X	LEY 1480	2011	Estatuto del consumidor	Todos	La cual contempla los derechos y deberes de los consumidores o usuarios del servicio	Políticas Establecidas por la empresa	Gerente	NA				
17	8		X	LEY 336	1996	De la seguridad. Estatuto nacional de transporte	Art.1.2.4	La presente ley tiene por objeto unificar los principios y los criterios que servirán de fundamento para la regulación y reglamentación del Transporte Público	Plan estratégico de seguridad vial	Representante Legal	NA				
18	9		X	LEY 789	2002	Contrato de Aprendizaje	Art. 30.31.32.33. 34. 35. 36. 37	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo	Sistema Nacional de Registro Laboral	Gerente	NA				
19	10		X	LEY 1503	2011	Lineamientos en educación en Seguridad Social.	Art. 2.3. 10. 12. 14	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones	Plan estratégico de seguridad vial	COPASST	NA				
20								Por el [illegible] articulos 3. 4.5.6.7.9. 10. 12.	Plan estratégico de						



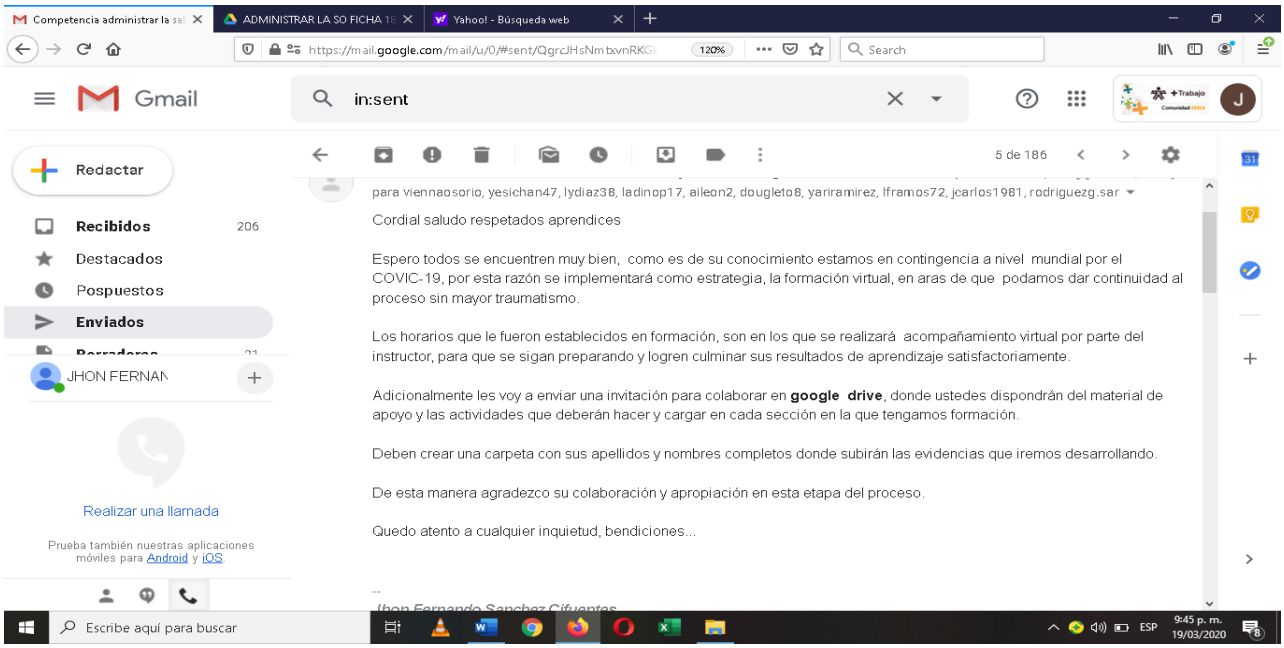

Recibidos (245) - jfsanchez511
EVALUACION - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1e02eJ2rkZZomn1Tc4xznw4h5j
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > LESLY NATALY BERMUDEZ CAICEDO > EVALUACION
Archivos
Nombre
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
RIESGOS LABORALES
Conozca cuales son y proteja sus
RIESGOS LABORALES.ppsx
TAG CORONAVIRUS.mp4
Escribe aquí para buscar
ESP
7:08 a. m.
1/04/2020

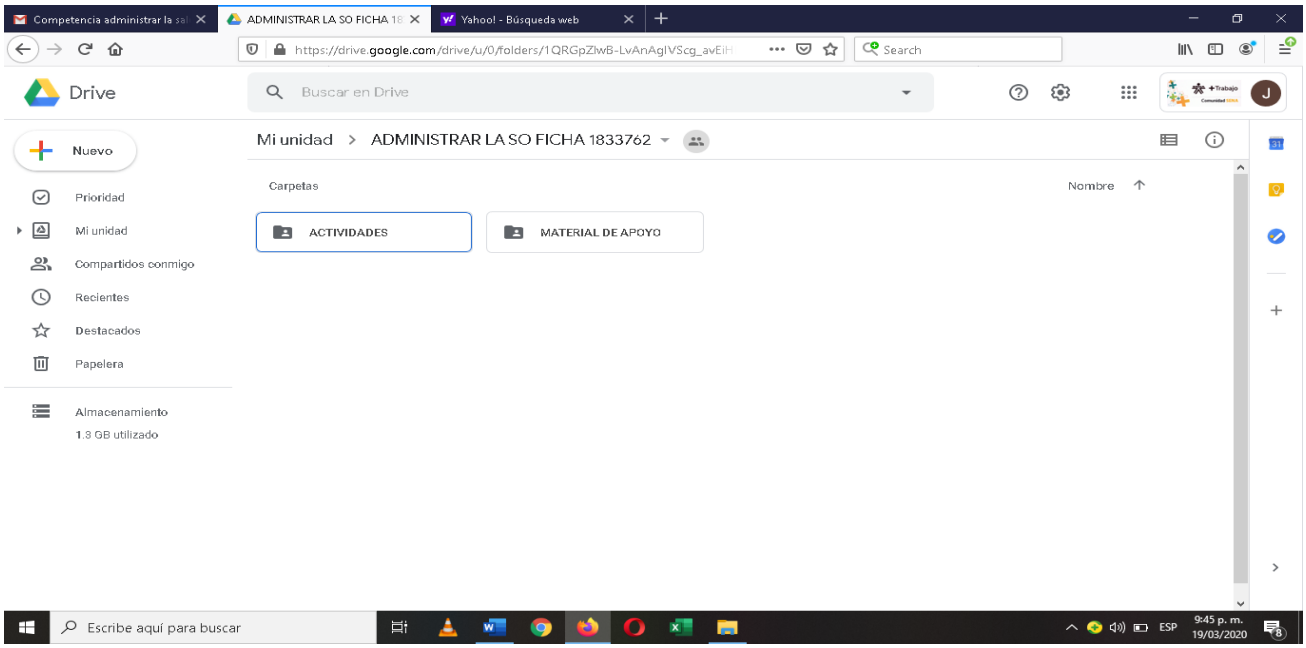

Recibidos (245) - jfsanchez511
VIENNA ALVAREZ - Google Dri
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1urQb_7hvoAzmNZLw9qTLVGw
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > VIENNA ALVAREZ
Carpetas
Nombre
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
21/03/2020
25/03/20
Habilos Saludables 31/03/2...
Matriz 31/03/2020
Reflexion Covid-19 31/03/20...
Escribe aquí para buscar
ESP
7:09 a. m.
1/04/2020

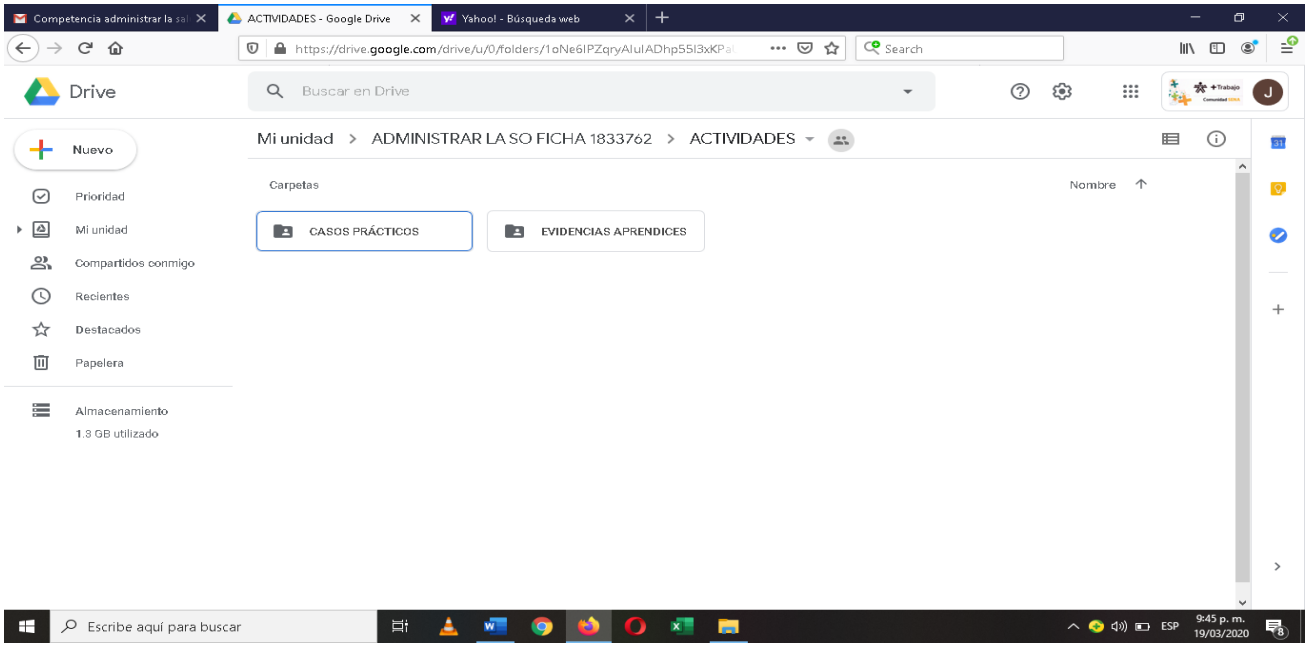

Recibidos (245) - jfsanchez511
Matriz 31/03/2020 - Google Dri
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1lBZdYvRY3t0f-4KNPyjtZmfBCB
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > VIENNA ALVAREZ > Matriz 31/03/2020
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
Archivos
Nombre
Matriz ..xlsx
Escribe aquí para buscar
ESP
7:10 a. m.
1/04/2020


Recibidos (245) - jfsanchez511
MATRIZ LEGAL - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1vYAEY7nwou7vaEpAuOA9hYsi
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > LIZ DIAZ > MATRIZ LEGAL
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.5 GB utilizado
Archivos
Nombre
MATRIZ LEGAL LAMC.xlsx
Escribe aquí para buscar
ESP
7:10 a. m.
1/04/2020

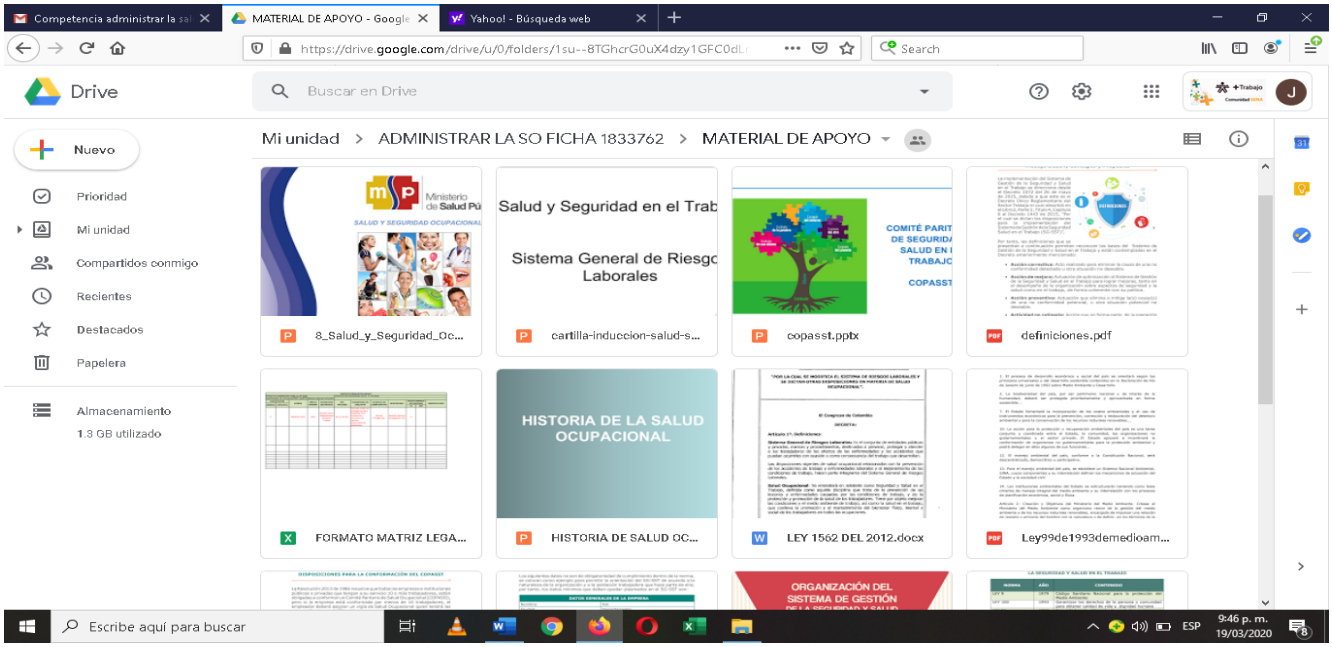
EVIDENCIAS 19-03-2020 FICHA 1833762

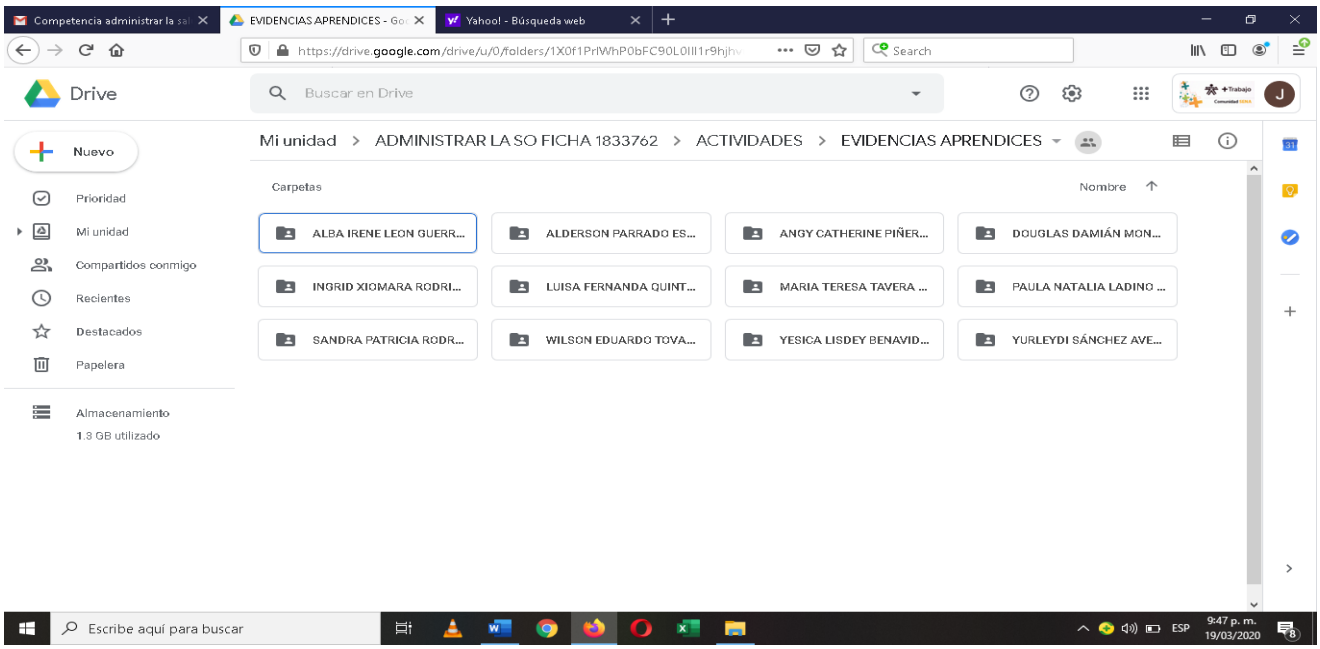


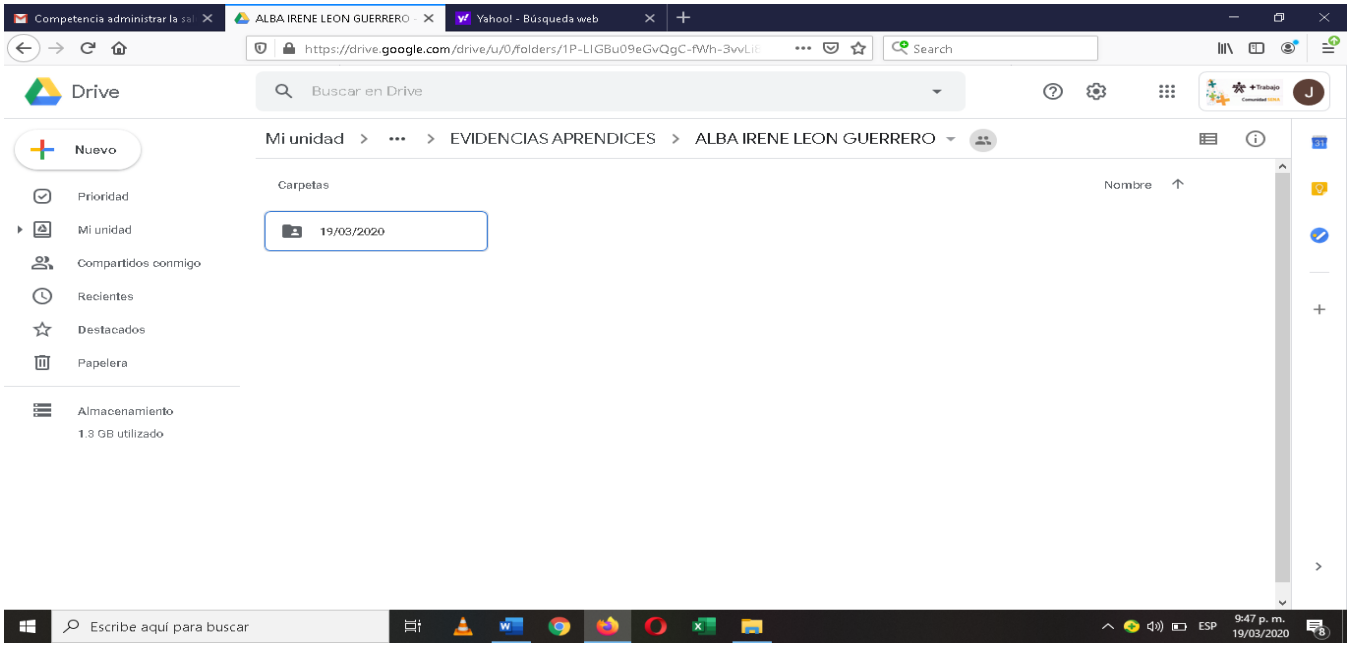


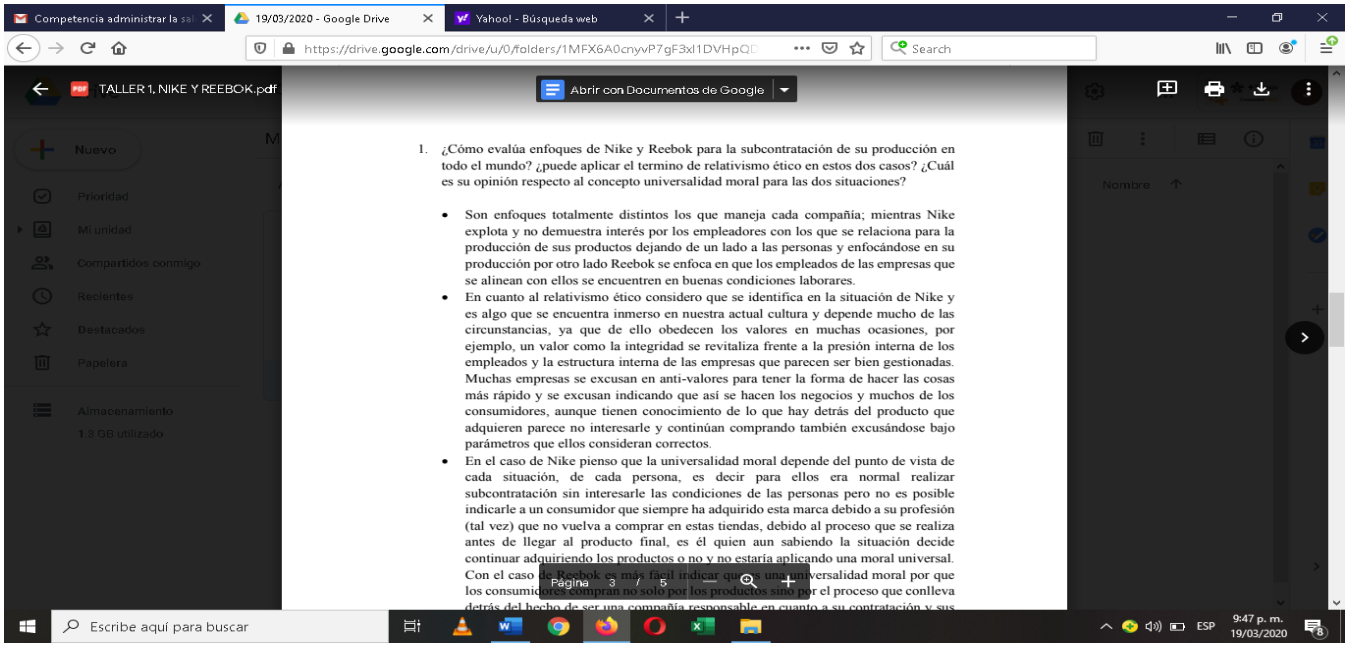

Competencia administrar la sal
ACTIVIDADES - Google Drive
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1oNe6IPZqryAIuIADhp55l3xKPa
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > ADMINISTRAR LA SO FICHA 1833762 > ACTIVIDADES
Carpetas
Nombre
CASOS PRÁCTICOS
EVIDENCIAS APRENDICES
Escribe aquí para buscar
ESP
9:45 p. m.
19/03/2020

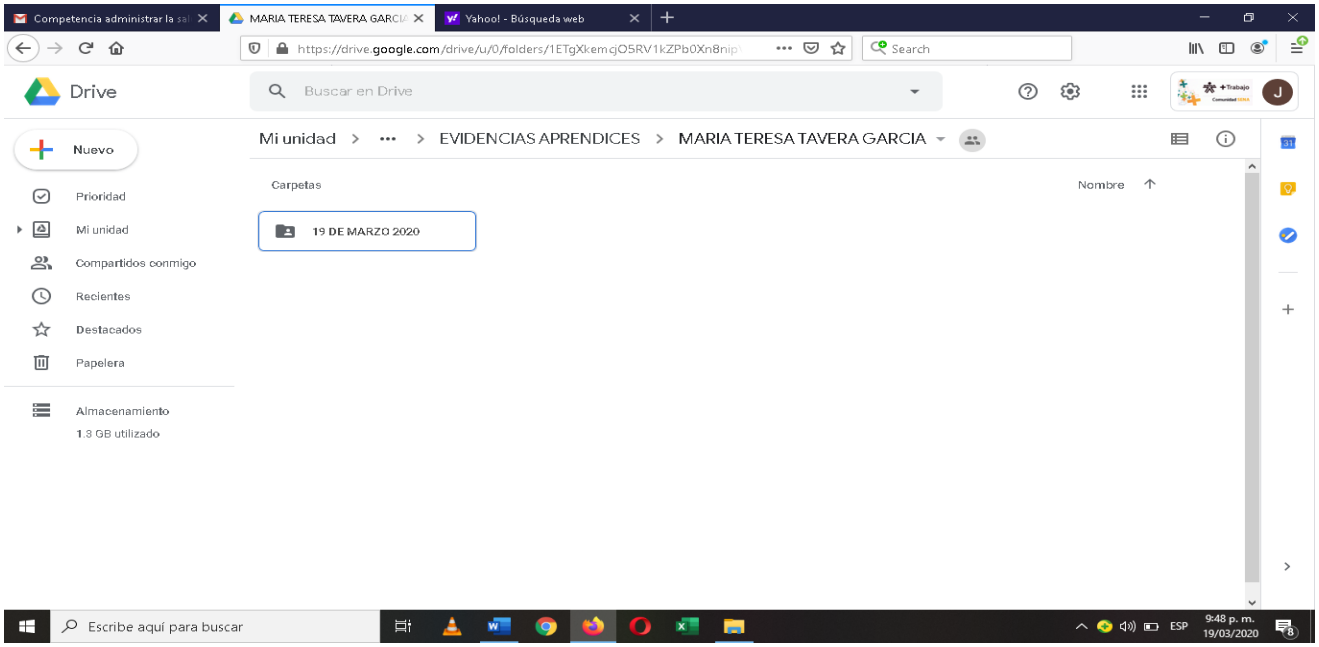

Competencia administrar la sal
CASOS PRÁCTICOS - Google D
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/11N3i3j9StNFxZT4OwCqRjJP2Ke
Search
Primer caso Salud ocupacional.pdf
Abrir con Documentos de Google
CASO PRÁCTICO
Nike y Reebok se topan con los derechos humanos en todo el mundo
Las dos compañías más grandes de calzado deportivo –Nike y Reebok– subcontratan su producción por todo el mundo. No obstante, cada una de ellas administra el proceso de subcontratación de distinta manera.
Nike
NikeStore
SHOP ONLINE
Nike es conocida como una "empresa en forma de red", que está estrechamente relacionada con otras compañías que fabrican sus productos. Nike emplea aproximadamente 8.000 personas en las áreas de administración, diseño, ventas y promoción. No puede producir ninguno, pues entrega toda su producción a manos de 75.000 trabajadores repartidos en todo el mundo y contratados por diferentes empleadores. Muchos de los productos subcontratados de Nike vienen de Indonesia y Vietnam, donde los salarios son bajos y las leyes del trabajo frágiles.
Página 1 / 3
Escribe aquí para buscar
ESP
9:46 p. m.
19/03/2020

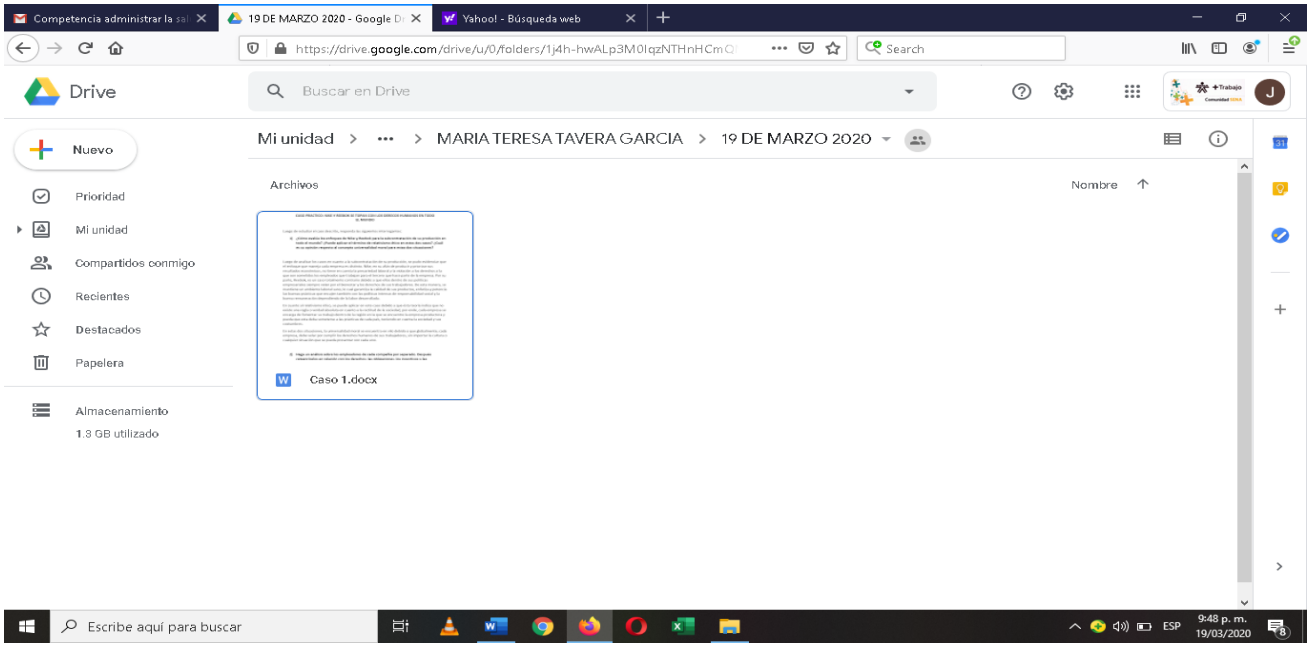

Competencia administrar la sal
MATERIAL DE APOYO - Google
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1su--8TGhcrG0uX4dzy1GFC0dL
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > ADMINISTRAR LA SO FICHA 1833762 > MATERIAL DE APOYO
8_Salud_y_Seguridad_Oc...
Salud y Seguridad en el Trab
Sistema General de Riesgo Laborales
cartilla-induccion-salud-s...
copasst.pptx
definiciones.pdf
FORMATO MATRIZ LEGA...
HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
HISTORIA DE SALUD OC...
LEY 1562 DEL 2012.docx
Ley99de1993demedioam...
Escribe aquí para buscar
ESP
9:46 p. m.
19/03/2020

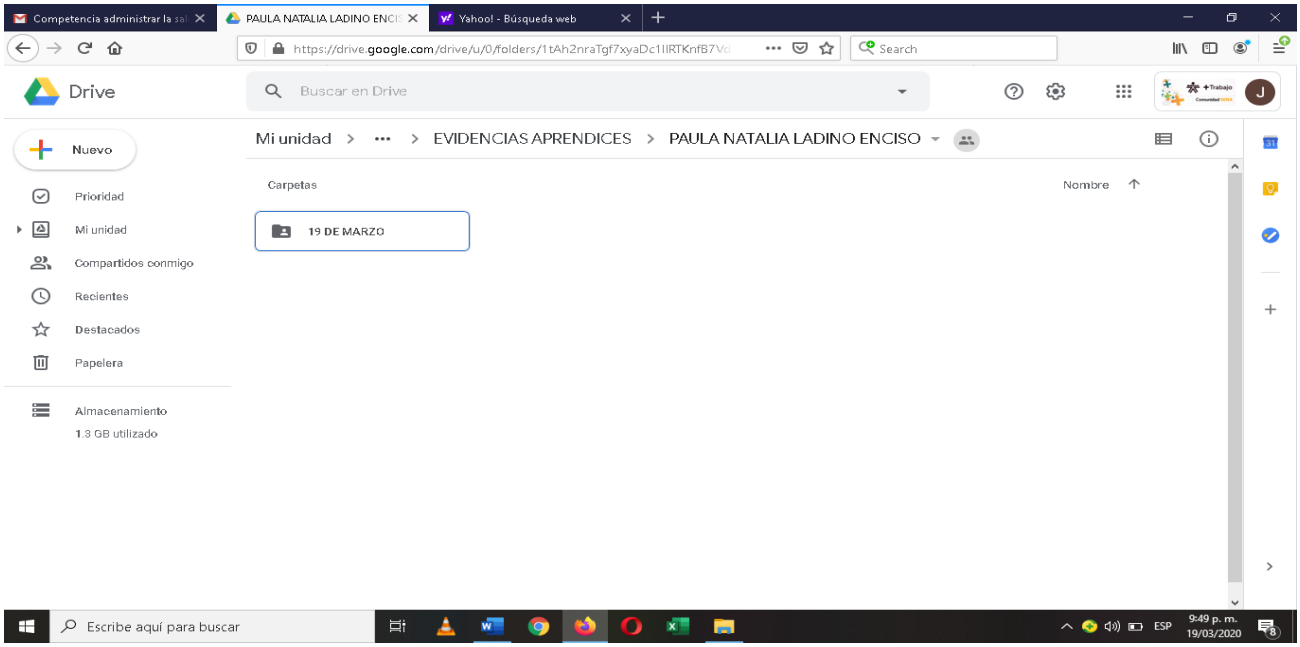

Competencia administrar la sal
EVIDENCIAS APRENDICES - Goo
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1X0f1PrlWhP0bFC90L0lll1r9hjh
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > ADMINISTRAR LA SO FICHA 1833762 > ACTIVIDADES > EVIDENCIAS APRENDICES
Carpetas
Nombre
ALBA IRENE LEON GUERR...
ALDERSON PARRADO ES...
ANGY CATHERINE PIÑER...
DOUGLAS DAMIÁN MON...
INGRID XIOMARA RODRI...
LUISA FERNANDA QUINT...
MARIA TERESA TAVERA ...
PAULA NATALIA LADINO ...
SANDRA PATRICIA RODR...
WILSON EDUARDO TOVA...
YESICA LISDEY BENAVID...
YURLEYDI SÁNCHEZ AVE...
Escribe aquí para buscar
ESP
9:47 p. m.
19/03/2020

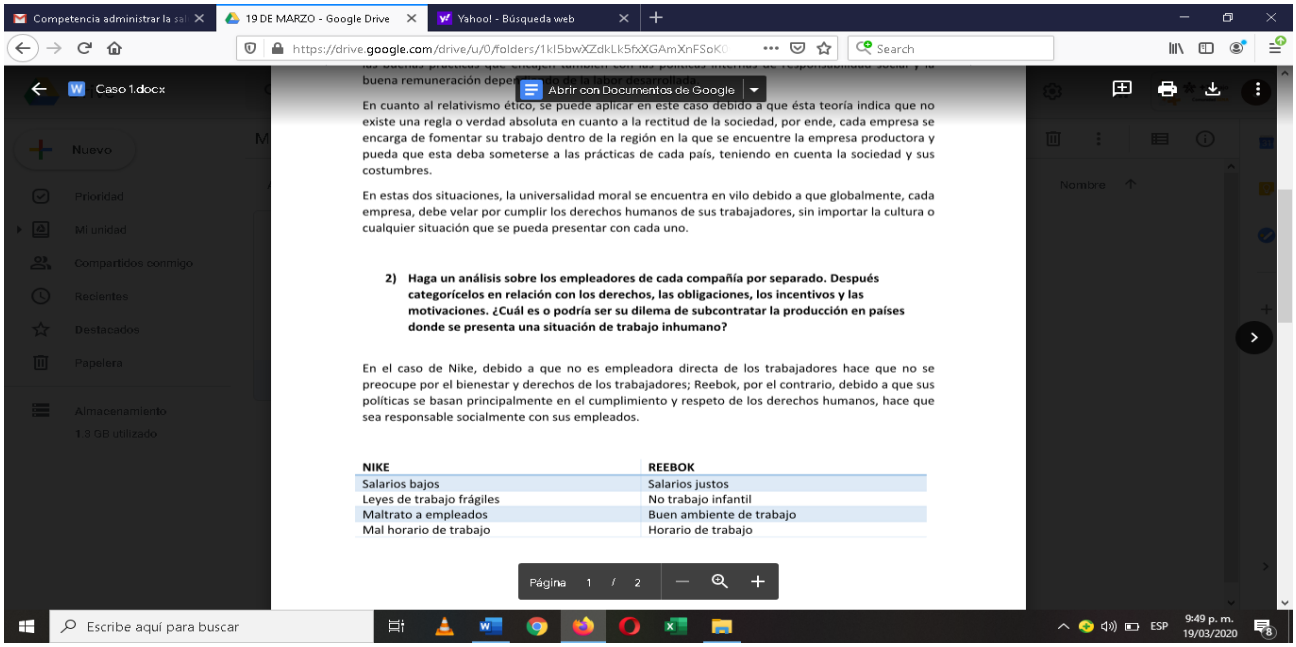

Competencia administrar la sal
ALBA IRENE LEON GUERRERO
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1P-LIGBu09eGvQgC-fWh-3vvLI
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > ALBA IRENE LEON GUERRERO
Carpetas
Nombre
19/03/2020
Escribe aquí para buscar
ESP
9:47 p. m.
19/03/2020

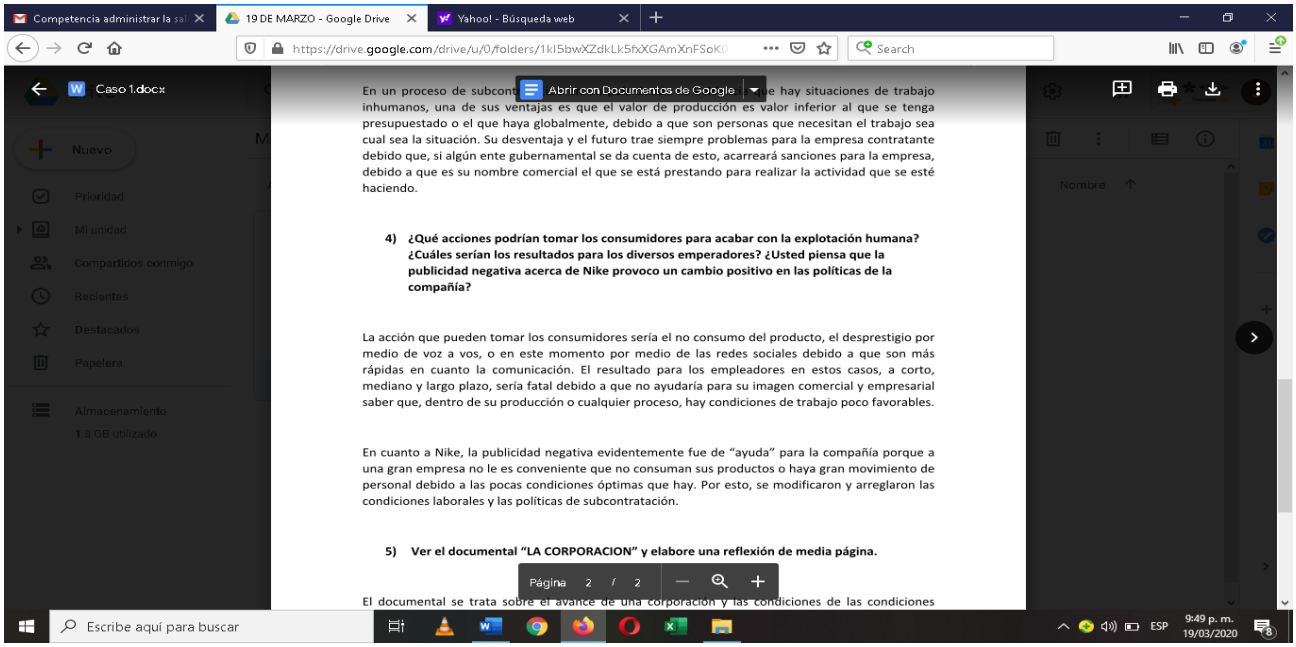

Competencia administrar la sal
19/03/2020 - Google Drive
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1MFX6A0cnyvP7gF3xl1DVHpQ
Search
TALLER 1, NIKE Y REEBOK.pdf
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Nombre
1. ¿Cómo evalúa enfoques de Nike y Reebok para la subcontratación de su producción en todo el mundo? ¿puede aplicar el termino de relativismo ético en estos dos casos? ¿Cuál es su opinión respecto al concepto universalidad moral para las dos situaciones?
• Son enfoques totalmente distintos los que maneja cada compañía; mientras Nike explota y no demuestra interés por los empleadores con los que se relaciona para la producción de sus productos dejando de un lado a las personas y enfocándose en su producción por otro lado Reebok se enfoca en que los empleados de las empresas que se alinean con ellos se encuentren en buenas condiciones laborares.
• En cuanto al relativismo ético considero que se identifica en la situación de Nike y es algo que se encuentra inmerso en nuestra actual cultura y depende mucho de las circunstancias, ya que de ello obedecen los valores en muchas ocasiones, por ejemplo, un valor como la integridad se revitaliza frente a la presión interna de los empleados y la estructura interna de las empresas que parecen ser bien gestionadas. Muchas empresas se excusan en anti-valores para tener la forma de hacer las cosas más rápido y se excusan indicando que así se hacen los negocios y muchos de los consumidores, aunque tienen conocimiento de lo que hay detrás del producto que adquieren parece no interesarle y continúan comprando también excusándose bajo parámetros que ellos consideran correctos.
• En el caso de Nike pienso que la universalidad moral depende del punto de vista de cada situación, de cada persona, es decir para ellos era normal realizar subcontratación sin interesarle las condiciones de las personas pero no es posible indicarle a un consumidor que siempre ha adquirido esta marca debido a su profesión (tal vez) que no vuelva a comprar en estas tiendas, debido al proceso que se realiza antes de llegar al producto final, es él quien aun sabiendo la situación decide continuar adquiriendo los productos o no y no estaría aplicando una moral universal. Con el caso de Reebok es más fácil indicar que [illegible] una universalidad moral por que los consumidores compran no solo por los productos sino por el proceso que conlleva detrás del hecho de ser una compañía responsable en cuanto a su contratación y sus
Página 3 / 5
Escribe aquí para buscar
ESP
9:47 p. m.
19/03/2020


Competencia administrar la
MARIA TERESA TAVERA GARCIA
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ETgXkemcjO5RV1kZPb0Xn8nip
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > MARIA TERESA TAVERA GARCIA
Carpetas
Nombre
19 DE MARZO 2020
Escribe aquí para buscar
ESP
9:48 p. m.
19/03/2020

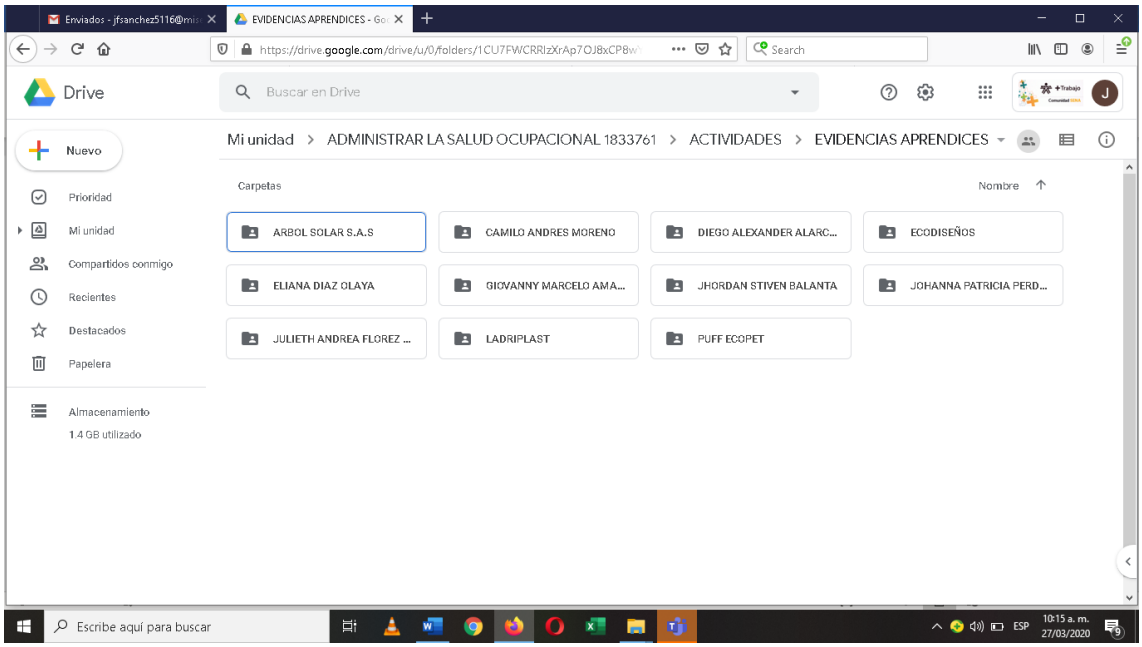

Competencia administrar la
19 DE MARZO 2020 - Google Dr
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1j4h-hwALp3M0lqzNTHnHCmQ
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > MARIA TERESA TAVERA GARCIA > 19 DE MARZO 2020
Archivos
Nombre
Caso 1.docx
Escribe aquí para buscar
ESP
9:48 p. m.
19/03/2020

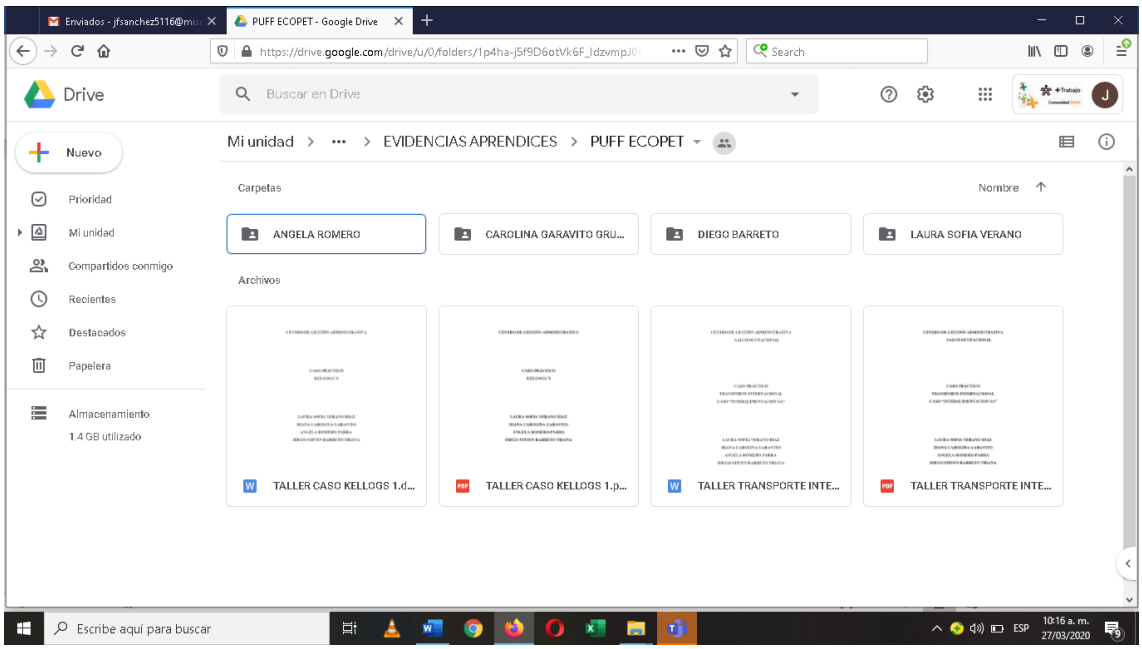

Competencia administrar la sal
PAULA NATALIA LADINO ENCIS
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1tAh2nraTgf7xyaDc1IIRTKnfB7Vc
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.3 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > PAULA NATALIA LADINO ENCISO
Carpetas
Nombre
19 DE MARZO
Escribe aquí para buscar
ESP
9:49 p. m.
19/03/2020

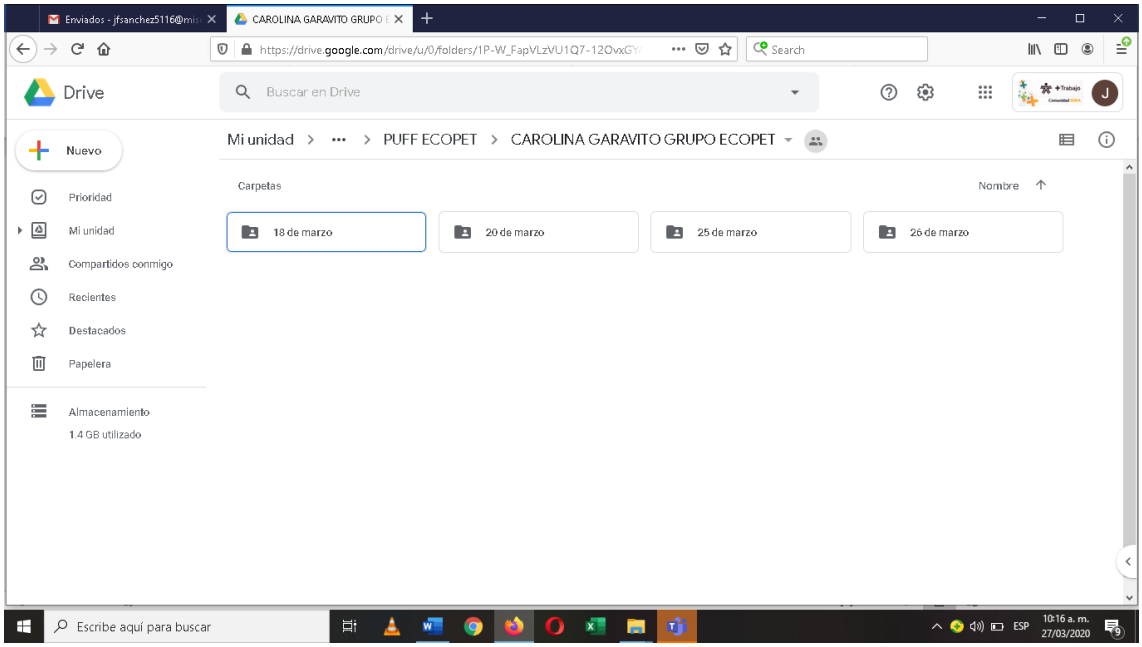

Competencia administrar la sal
19 DE MARZO - Google Drive
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1kl5bwXZdkLk5fxXGAmXnFSoK
Search
Caso 1.docx
Abrir con Documentos de Google
buena remuneración depe
En cuanto al relativismo ético, se puede aplicar en este caso debido a que ésta teoría indica que no existe una regla o verdad absoluta en cuanto a la rectitud de la sociedad, por ende, cada empresa se encarga de fomentar su trabajo dentro de la región en la que se encuentre la empresa productora y pueda que esta deba someterse a las prácticas de cada país, teniendo en cuenta la sociedad y sus costumbres.
En estas dos situaciones, la universalidad moral se encuentra en vilo debido a que globalmente, cada empresa, debe velar por cumplir los derechos humanos de sus trabajadores, sin importar la cultura o cualquier situación que se pueda presentar con cada uno.
2) Haga un análisis sobre los empleadores de cada compañía por separado. Después categorícelos en relación con los derechos, las obligaciones, los incentivos y las motivaciones. ¿Cuál es o podría ser su dilema de subcontratar la producción en países donde se presenta una situación de trabajo inhumano?
En el caso de Nike, debido a que no es empleadora directa de los trabajadores hace que no se preocupe por el bienestar y derechos de los trabajadores; Reebok, por el contrario, debido a que sus políticas se basan principalmente en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos, hace que sea responsable socialmente con sus empleados.
NIKE
REEBOK
Salarios bajos
Salarios justos
Leyes de trabajo frágiles
No trabajo infantil
Maltrato a empleados
Buen ambiente de trabajo
Mal horario de trabajo
Horario de trabajo
Página 1 / 2
Escribe aquí para buscar
ESP
9:49 p. m.
19/03/2020

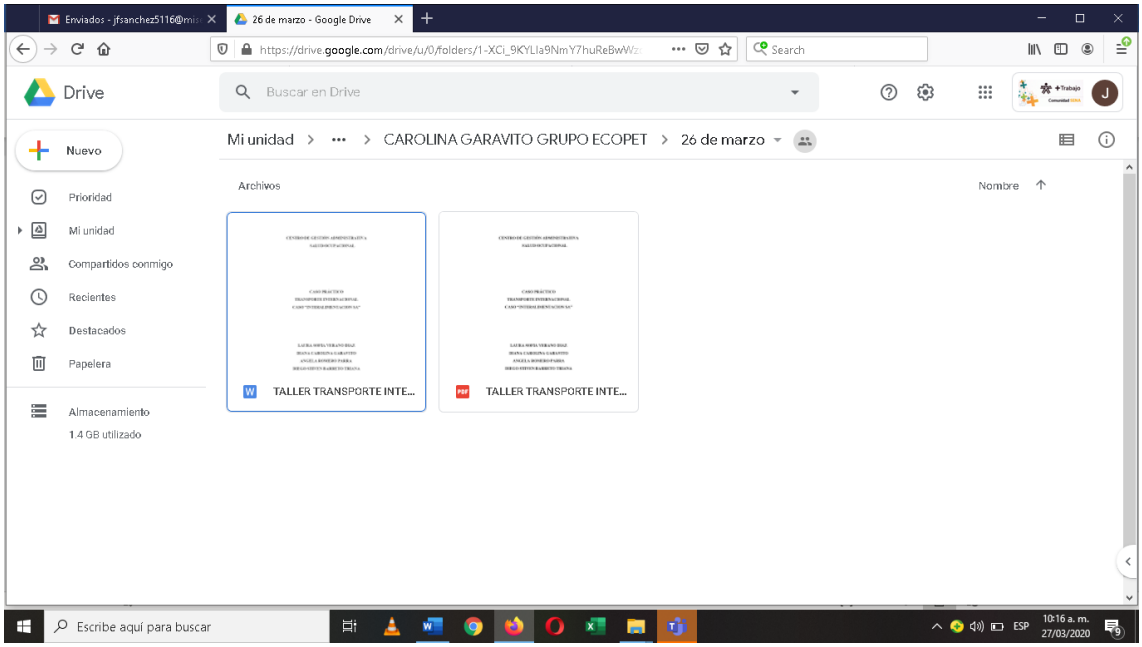

Competencia administrar la sal
19 DE MARZO - Google Drive
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1kI5bwXZdkLk5fxXGAmXnFSoK
Search
Caso 1.docx
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.8 GB utilizado
Nombre
En un proceso de subcont
e hay situaciones de trabajo inhumanos, una de sus ventajas es que el valor de producción es valor inferior al que se tenga presupuestado o el que haya globalmente, debido a que son personas que necesitan el trabajo sea cual sea la situación. Su desventaja y el futuro trae siempre problemas para la empresa contratante debido que, si algún ente gubernamental se da cuenta de esto, acarreará sanciones para la empresa, debido a que es su nombre comercial el que se está prestando para realizar la actividad que se esté haciendo.
4) ¿Qué acciones podrían tomar los consumidores para acabar con la explotación humana? ¿Cuáles serían los resultados para los diversos emperadores? ¿Usted piensa que la publicidad negativa acerca de Nike provoco un cambio positivo en las políticas de la compañía?
La acción que pueden tomar los consumidores sería el no consumo del producto, el desprestigio por medio de voz a vos, o en este momento por medio de las redes sociales debido a que son más rápidas en cuanto la comunicación. El resultado para los empleadores en estos casos, a corto, mediano y largo plazo, sería fatal debido a que no ayudaría para su imagen comercial y empresarial saber que, dentro de su producción o cualquier proceso, hay condiciones de trabajo poco favorables.
En cuanto a Nike, la publicidad negativa evidentemente fue de "ayuda" para la compañía porque a una gran empresa no le es conveniente que no consuman sus productos o haya gran movimiento de personal debido a las pocas condiciones óptimas que hay. Por esto, se modificaron y arreglaron las condiciones laborales y las políticas de subcontratación.
5) Ver el documental "LA CORPORACION" y elabore una reflexión de media página.
Página 2 / 2
El documental se trata sobre el avance de una corporación y las condiciones de las condiciones
Escribe aquí para buscar
ESP
9:49 p. m.
19/03/2020

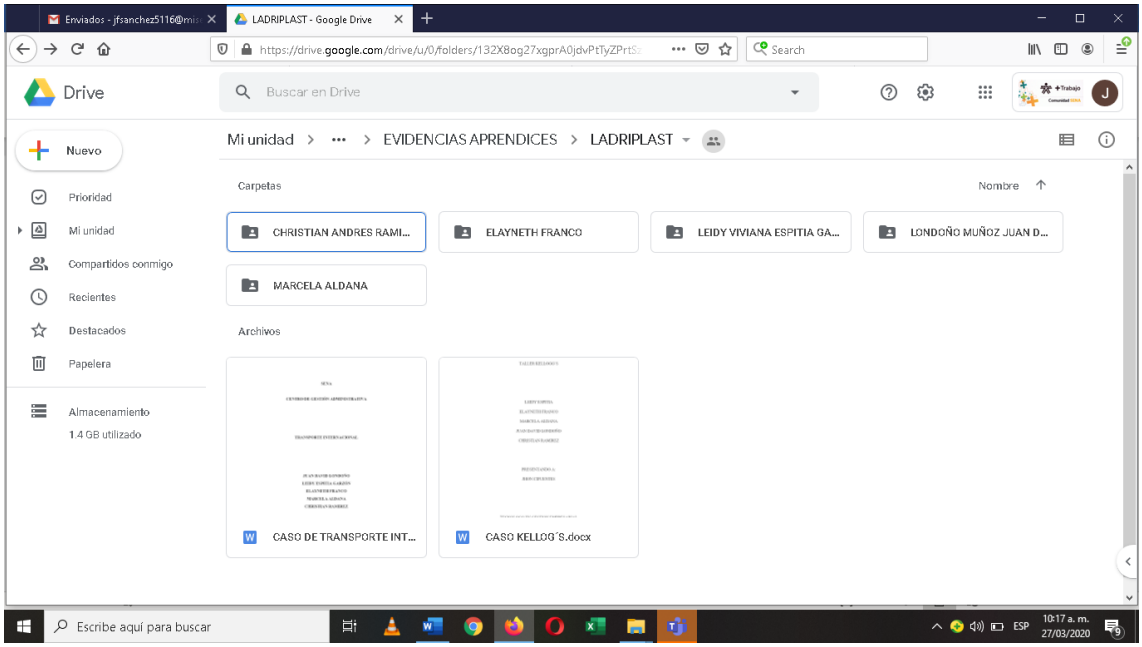
EVIDENCIAS JUEVES 26-03-2020 FICHA 1833761

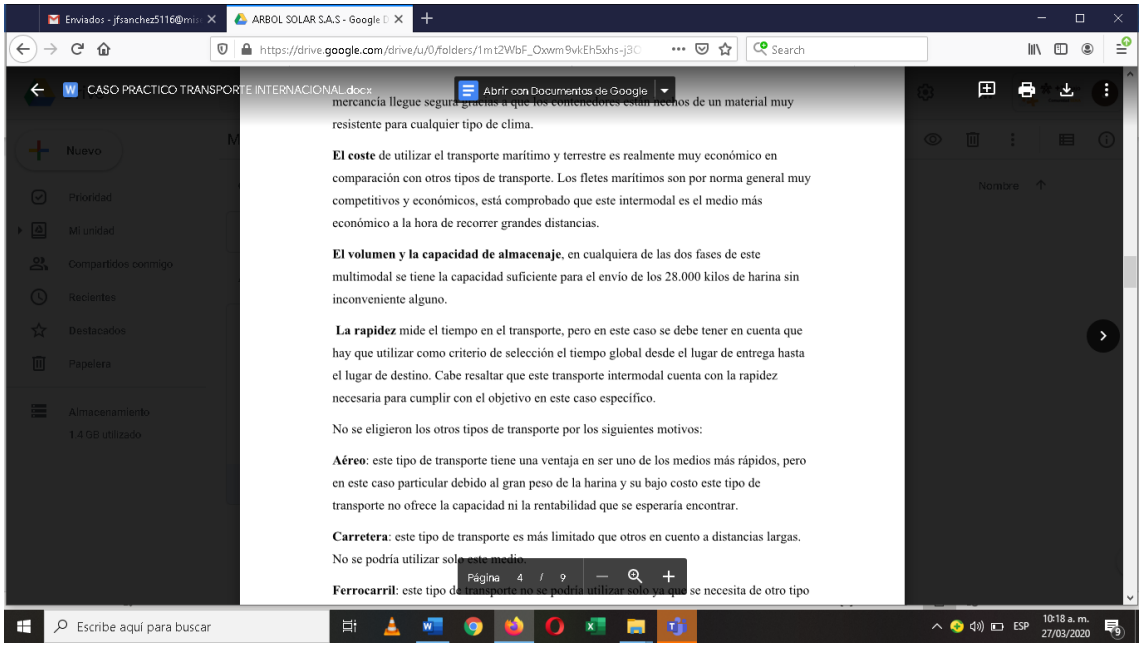


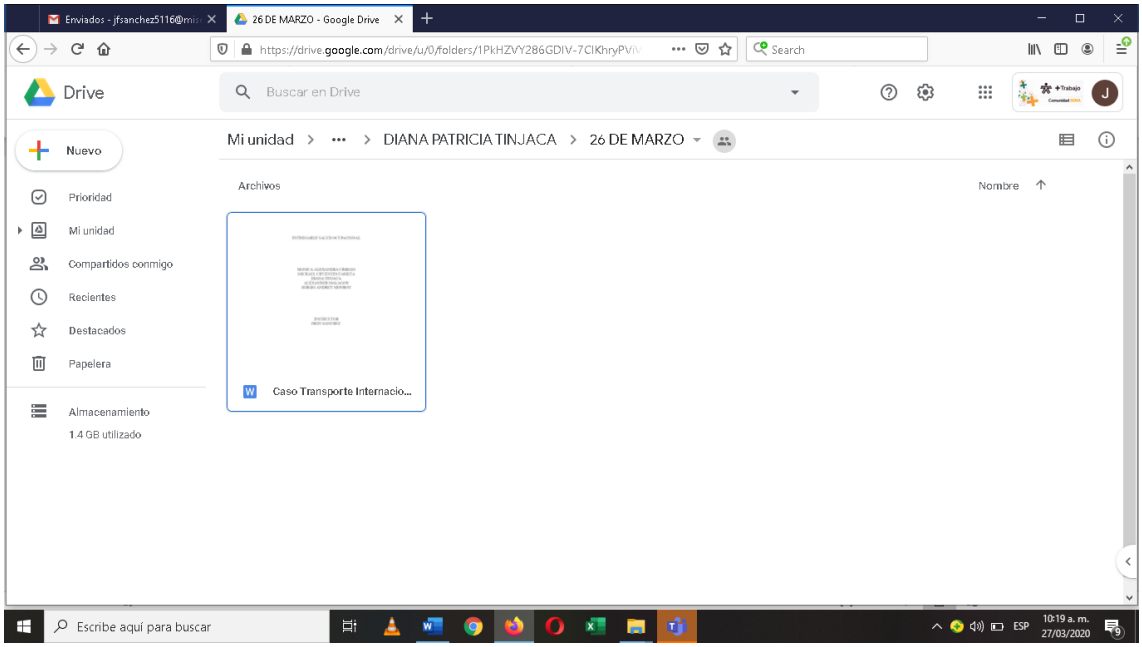


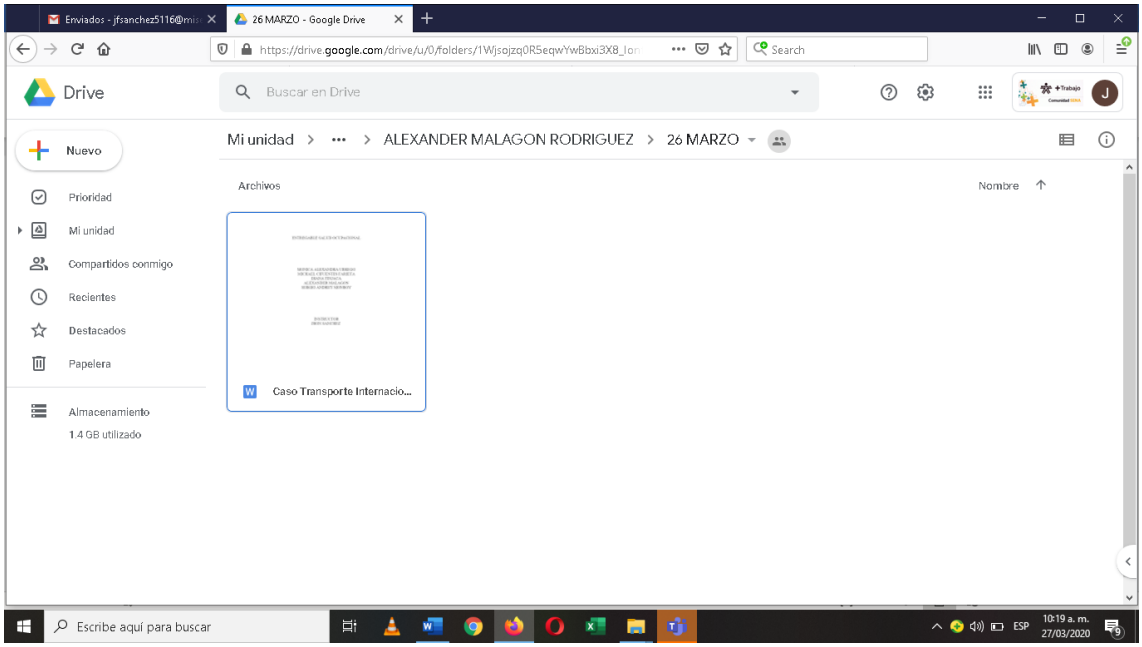

Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > PUFF ECOPET > CAROLINA GARAVITO GRUPO ECOPET
Carpetas
Nombre
18 de marzo
20 de marzo
25 de marzo
26 de marzo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado


Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > CAROLINA GARAVITO GRUPO ECOPET > 26 de marzo
Archivos
Nombre
TALLER TRANSPORTE INTE...
TALLER TRANSPORTE INTE...
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado

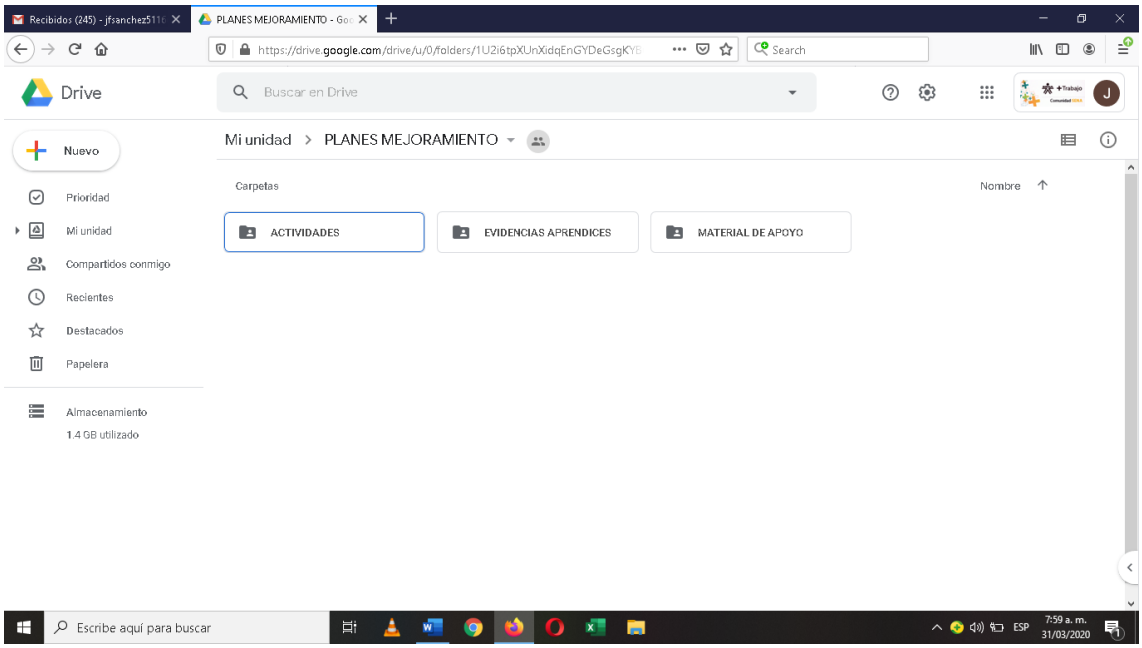

Enviados - jfsanchez5116@mi
LADRIPLAST - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/132X8og27xgprA0jdvPtTyZPrtS
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > LADRIPLAST
Carpetas
Nombre
CHRISTIAN ANDRES RAMI...
ELAYNETH FRANCO
LEIDY VIVIANA ESPITIA GA...
LONDOÑO MUÑOZ JUAN D...
MARCELA ALDANA
Archivos
CASO DE TRANSPORTE INT...
CASO KELLOG´S.docx
Escribe aquí para buscar
ESP
10:17 a. m.
27/03/2020

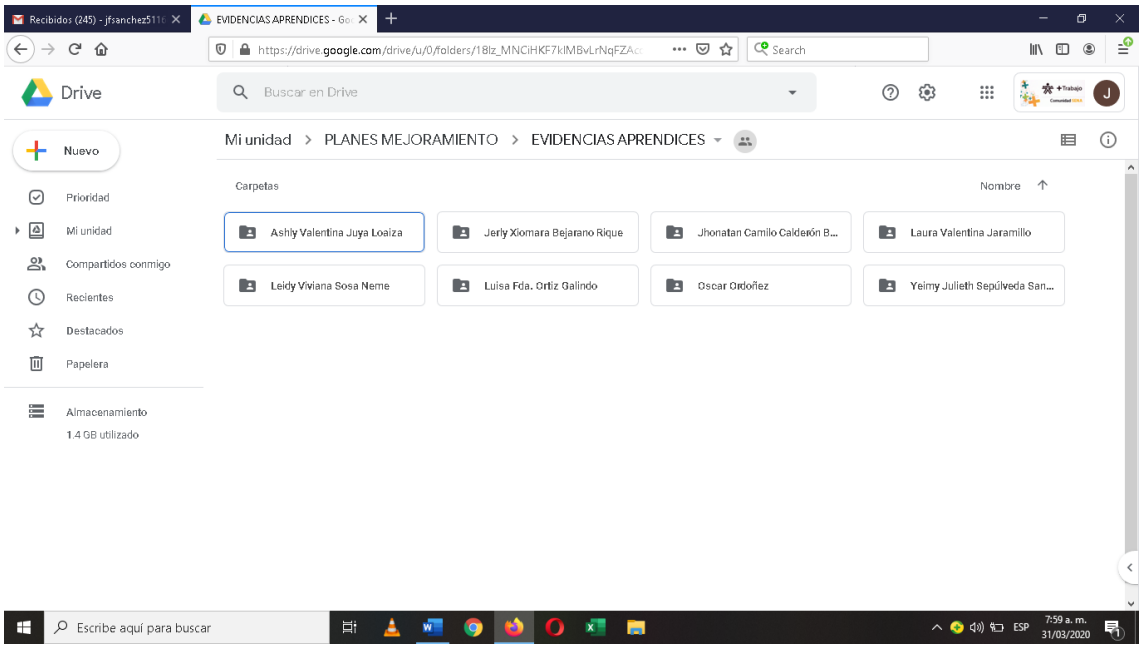

Enviados - jfsanchez5116@mi
ARBOL SOLAR S.A.S - Google D
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1mt2WbF_Oxwm9vkEh5xhs-j3C
Search
CASO PRACTICO TRANSPORTE INTERNACIONAL.docx
Abrir con Documentos de Google
mercancía llegue segura gracias a que los contenedores están hechos de un material muy resistente para cualquier tipo de clima.
El coste de utilizar el transporte marítimo y terrestre es realmente muy económico en comparación con otros tipos de transporte. Los fletes marítimos son por norma general muy competitivos y económicos, está comprobado que este intermodal es el medio más económico a la hora de recorrer grandes distancias.
El volumen y la capacidad de almacenaje, en cualquiera de las dos fases de este multimodal se tiene la capacidad suficiente para el envío de los 28.000 kilos de harina sin inconveniente alguno.
La rapidez mide el tiempo en el transporte, pero en este caso se debe tener en cuenta que hay que utilizar como criterio de selección el tiempo global desde el lugar de entrega hasta el lugar de destino. Cabe resaltar que este transporte intermodal cuenta con la rapidez necesaria para cumplir con el objetivo en este caso específico.
No se eligieron los otros tipos de transporte por los siguientes motivos:
Aéreo: este tipo de transporte tiene una ventaja en ser uno de los medios más rápidos, pero en este caso particular debido al gran peso de la harina y su bajo costo este tipo de transporte no ofrece la capacidad ni la rentabilidad que se esperaría encontrar.
Carretera: este tipo de transporte es más limitado que otros en cuento a distancias largas. No se podría utilizar solo este medio.
Ferrocarril: este tipo de transporte no se podría utilizar solo ya que se necesita de otro tipo
Página 4 / 9
Escribe aquí para buscar
ESP
10:18 a. m.
27/03/2020

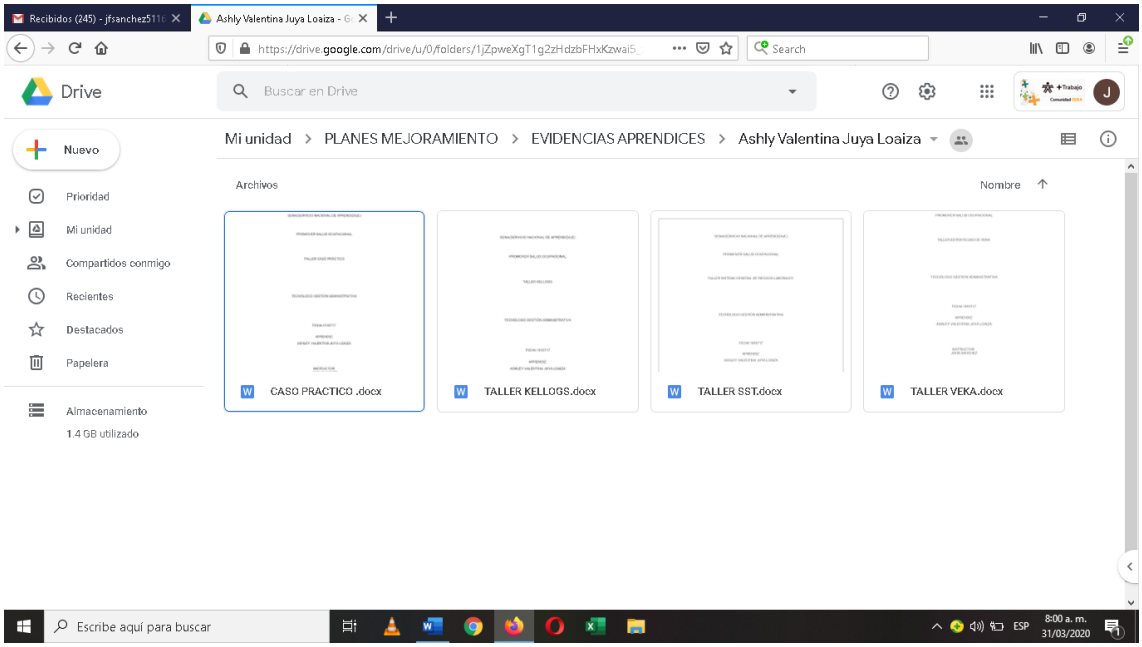

Enviados - jfsanchez5116@mi
26 DE MARZO - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PkHZVY2B6GDIV-7CIKhryPVi
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > DIANA PATRICIA TINJACA > 26 DE MARZO
Archivos
Nombre
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Caso Transporte Internacio...
Escribe aquí para buscar
ESP
10:19 a. m.
27/03/2020

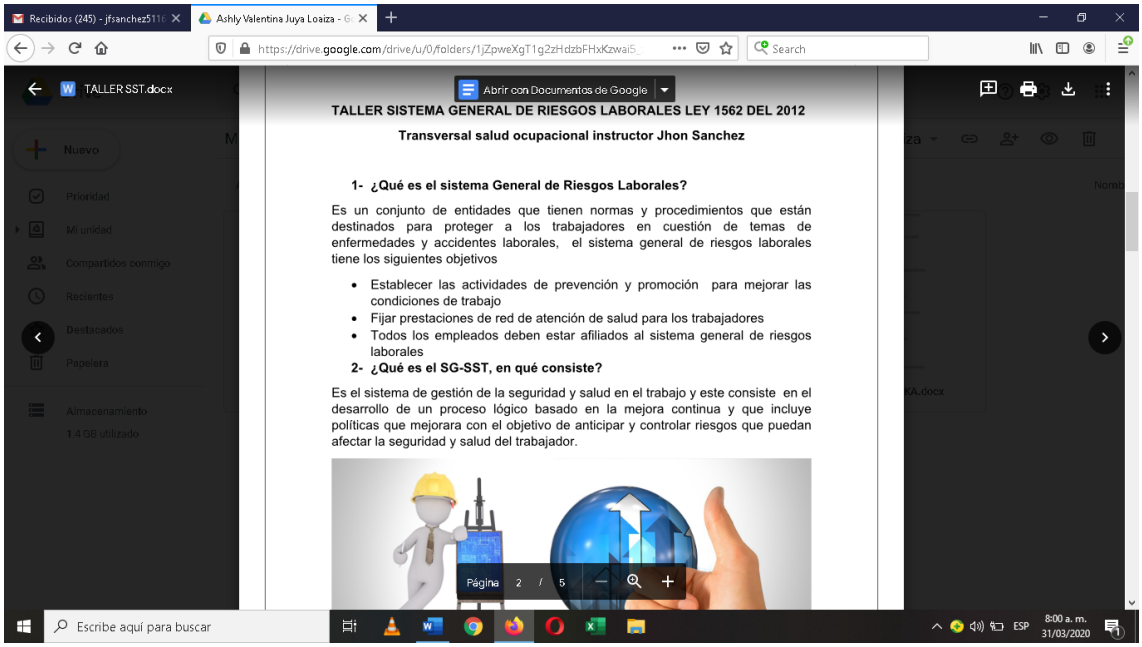

Enviados - jfsanchez5116@mi
26 MARZO - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Wjsojzq0R5eqwYwBbxi3X8_lo
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > ALEXANDER MALAGON RODRIGUEZ > 26 MARZO
Archivos
Nombre
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Caso Transporte Internacio...
Escribe aquí para buscar
ESP
10:19 a. m.
27/03/2020

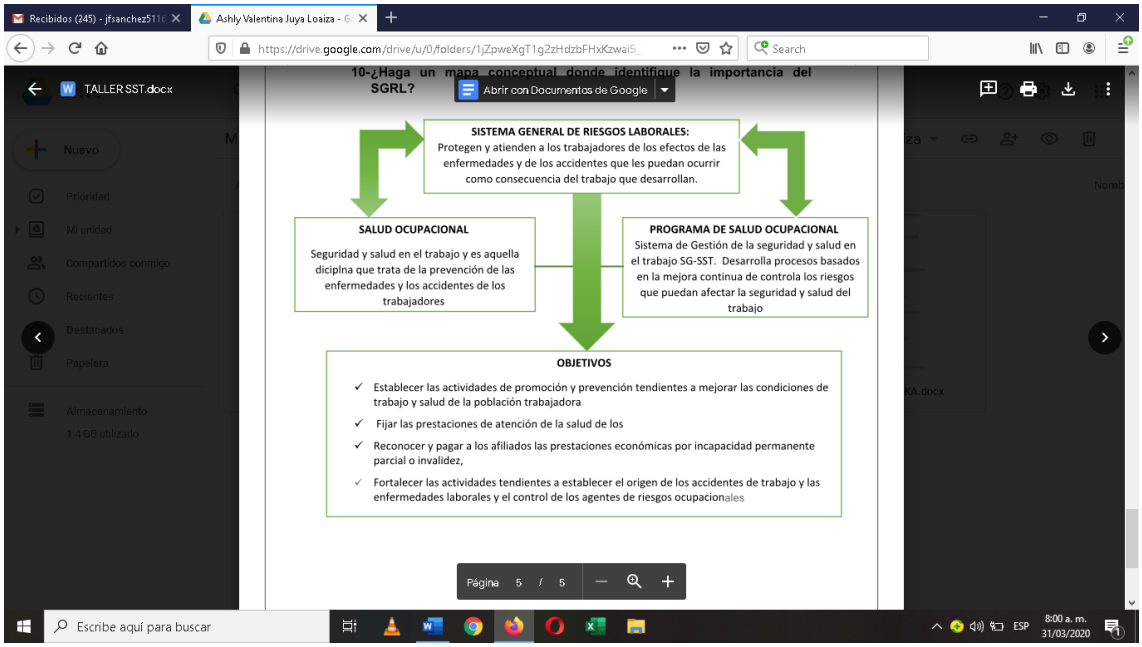
EVIDENCIAS LUNES 30 DE MARZO DEL 2020

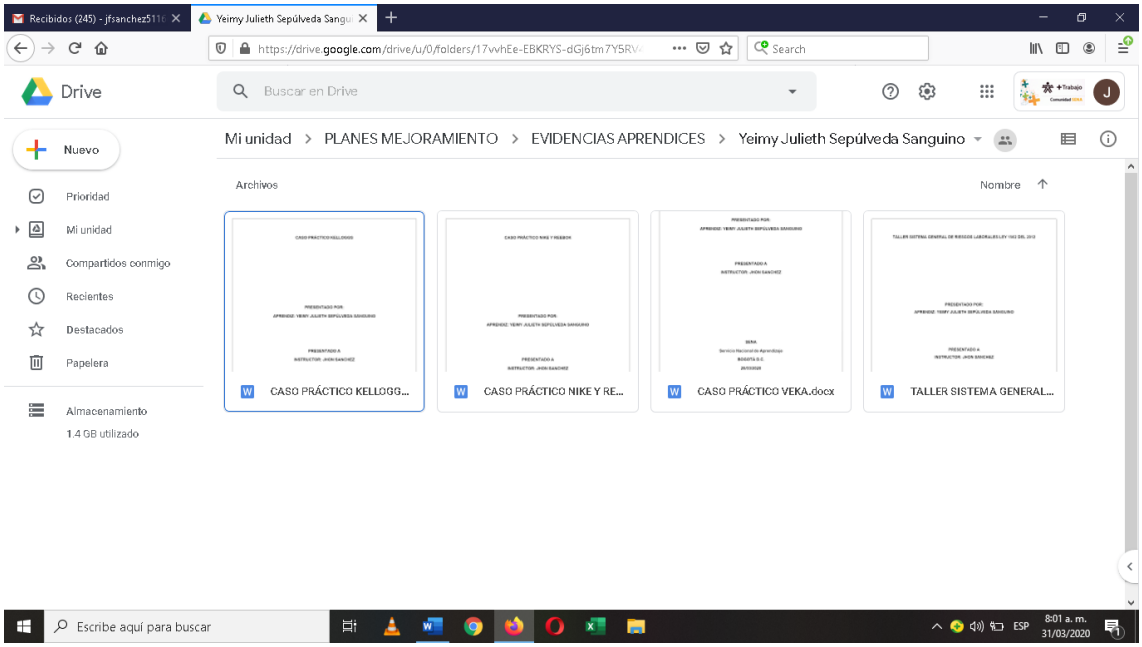


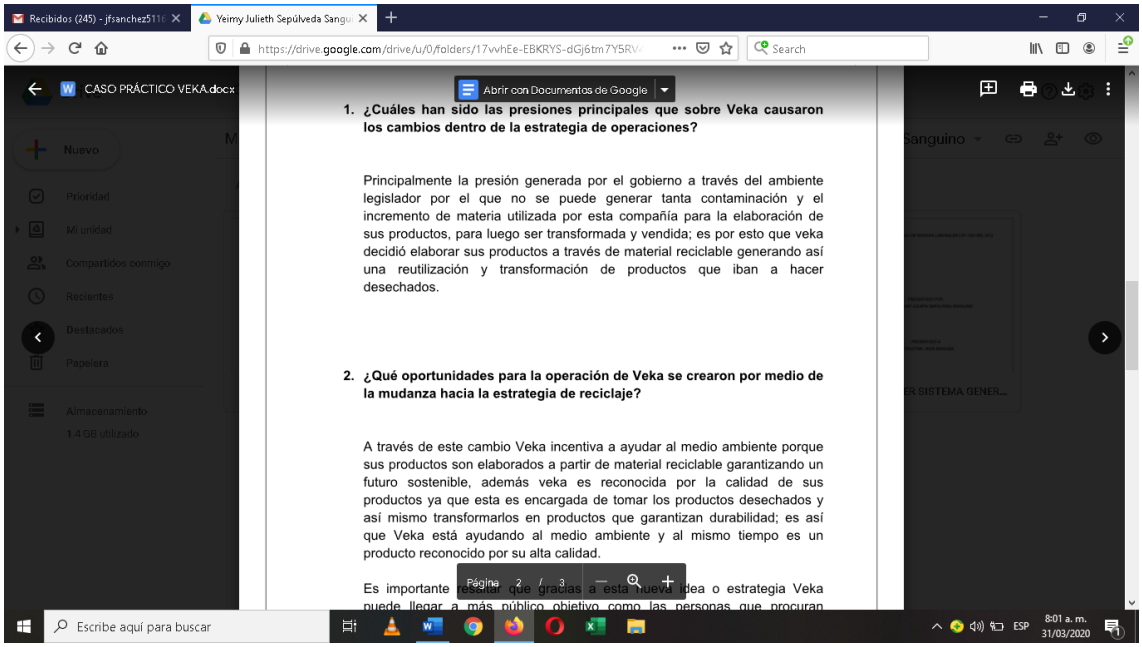



Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Mi unidad > PLANES MEJORAMIENTO > EVIDENCIAS APRENDICES > Ashly Valentina Juya Loaiza
Archivos
Nombre
CASO PRACTICO .docx
TALLER KELLOGS.docx
TALLER SST.docx
TALLER VEKA.docx


TALLER SST.docx
Abrir con Documentos de Google
TALLER SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES LEY 1562 DEL 2012
Transversal salud ocupacional instructor Jhon Sanchez
1- ¿Qué es el sistema General de Riesgos Laborales?
Es un conjunto de entidades que tienen normas y procedimientos que están destinados para proteger a los trabajadores en cuestión de temas de enfermedades y accidentes laborales, el sistema general de riesgos laborales tiene los siguientes objetivos
Establecer las actividades de prevención y promoción para mejorar las condiciones de trabajo
Fijar prestaciones de red de atención de salud para los trabajadores
Todos los empleados deben estar afiliados al sistema general de riesgos laborales
2- ¿Qué es el SG-SST, en qué consiste?
Es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y este consiste en el desarrollo de un proceso lógico basado en la mejora continua y que incluye políticas que mejorara con el objetivo de anticipar y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador.
Página 2 / 5


Recibidos (245) - jfsanchez511
Ashly Valentina Juya Loaiza
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1jZpweXgT1g2zHdzbFHxKzwai5
Search
TALLER SST.docx
Abrir con Documentos de Google
10-¿Haga un mapa conceptual donde identifique la importancia del SGRL?
SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:
Protegen y atienden a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y de los accidentes que les puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrollan.
SALUD OCUPACIONAL
Seguridad y salud en el trabajo y es aquella diciplna que trata de la prevención de las enfermedades y los accidentes de los trabajadores
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Desarrolla procesos basados en la mejora continua de controla los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajo
OBJETIVOS
Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora
Fijar las prestaciones de atención de la salud de los
Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez,
Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales
Página 5 / 5
Escribe aquí para buscar
ESP
8:00 a. m.
31/03/2020


Recibidos (245) - jfsanchez511
Yeimy Julieth Sepúlveda Sangu
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/17vvhEe-EBKRYS-dGj6tm7Y5RV
Search
Drive
Buscar en Drive
Mi unidad > PLANES MEJORAMIENTO > EVIDENCIAS APRENDICES > Yeimy Julieth Sepúlveda Sanguino
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Archivos
Nombre
CASO PRÁCTICO KELLOGG...
CASO PRÁCTICO NIKE Y RE...
CASO PRÁCTICO VEKA.docx
TALLER SISTEMA GENERAL...
Escribe aquí para buscar
ESP
8:01 a. m.
31/03/2020


Recibidos (245) - jfsanchez511
Yeimy Julieth Sepúlveda Sangu
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/17vvhEe-EBKRYS-dGj6tm7Y5RV
Search
CASO PRÁCTICO VEKA.docx
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Sanguino
1. ¿Cuáles han sido las presiones principales que sobre Veka causaron los cambios dentro de la estrategia de operaciones?
Principalmente la presión generada por el gobierno a través del ambiente legislador por el que no se puede generar tanta contaminación y el incremento de materia utilizada por esta compañía para la elaboración de sus productos, para luego ser transformada y vendida; es por esto que veka decidió elaborar sus productos a través de material reciclable generando así una reutilización y transformación de productos que iban a hacer desechados.
2. ¿Qué oportunidades para la operación de Veka se crearon por medio de la mudanza hacia la estrategia de reciclaje?
A través de este cambio Veka incentiva a ayudar al medio ambiente porque sus productos son elaborados a partir de material reciclable garantizando un futuro sostenible, además veka es reconocida por la calidad de sus productos ya que esta es encargada de tomar los productos desechados y así mismo transformarlos en productos que garantizan durabilidad; es así que Veka está ayudando al medio ambiente y al mismo tiempo es un producto reconocido por su alta calidad.
Página 2 / 3
Es importante resaltar que gracias a esta nueva idea o estrategia Veka
Escribe aquí para buscar
ESP
8:01 a. m.
31/03/2020

- Realizar una labor en un sitio diferente al habitual, sin importar la hora en que se realice dicho trabajo, siempre y cuando sea ordenado por el empleador.
- Desplazamiento de la residencia al sitio de trabajo o del sitio de trabajo a la residencia siempre y cuando el transporte lo suministre la empresa.
- Durante el ejercicio sindical, siempre y cuando el empleador este realizando dicha función.
- Actividades recreativas, deportivas o culturales propuestas por la empresa o por entidades relacionadas a esta.

EJEMPLOS:

Como auxiliar logístico decidió bajar tres cajas que no tenían el peso indicado como cargamento para que el empleado transportara de un lugar a otro, resbalando por las escaleras ocasionando una fractura en sus caderas.





El señor Paulo por órdenes de su jefe inmediato tuvo que ir a una empresa a recoger unos papeles que necesitaba su jefe con carácter urgente, al llegar al lugar se tropezó y cayó en la recepción de esa empresa ocasionando así la fractura de su brazo izquierdo.

Página 4 / 9

Drive

Buscar en Drive

Nuevo

Prioridad

Mi unidad

Compartidos conmigo

Recientes

Destacados

Papelera

Almacenamiento

1.4 GB utilizado

Mi unidad > PLANES MEJORAMIENTO > EVIDENCIAS APRENDICES > Oscar Ordoñez

Archivos

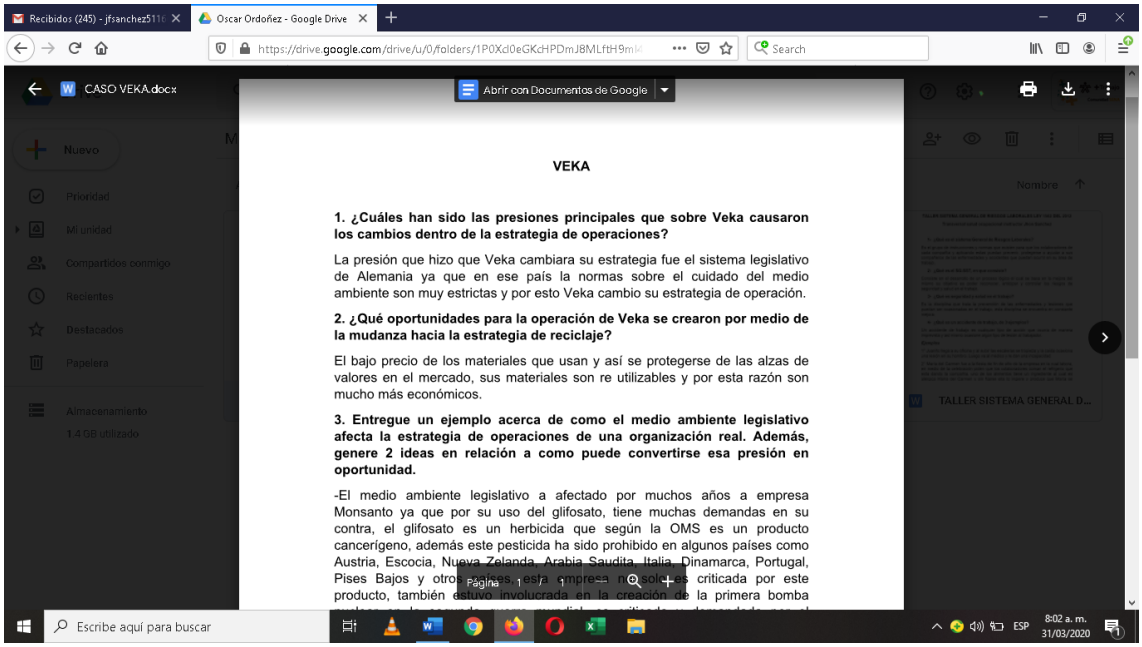
Nombre

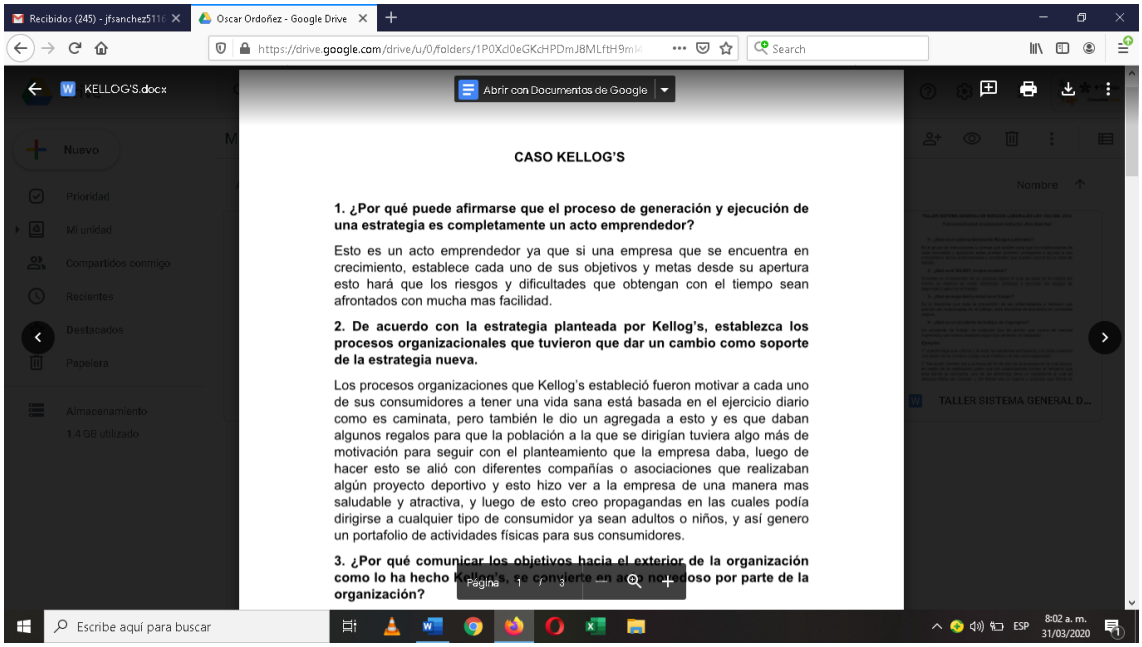
CASO VEKA.docx

KELLOG'S.docx

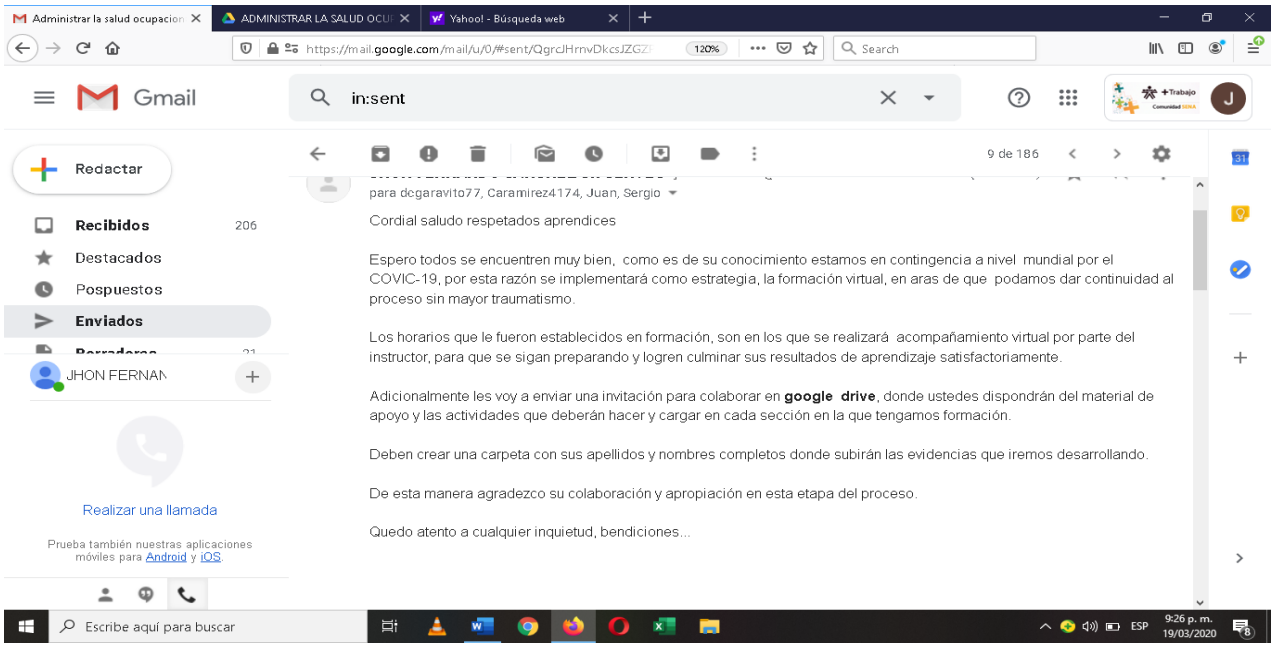
Primer caso Oscar Ordoñes...

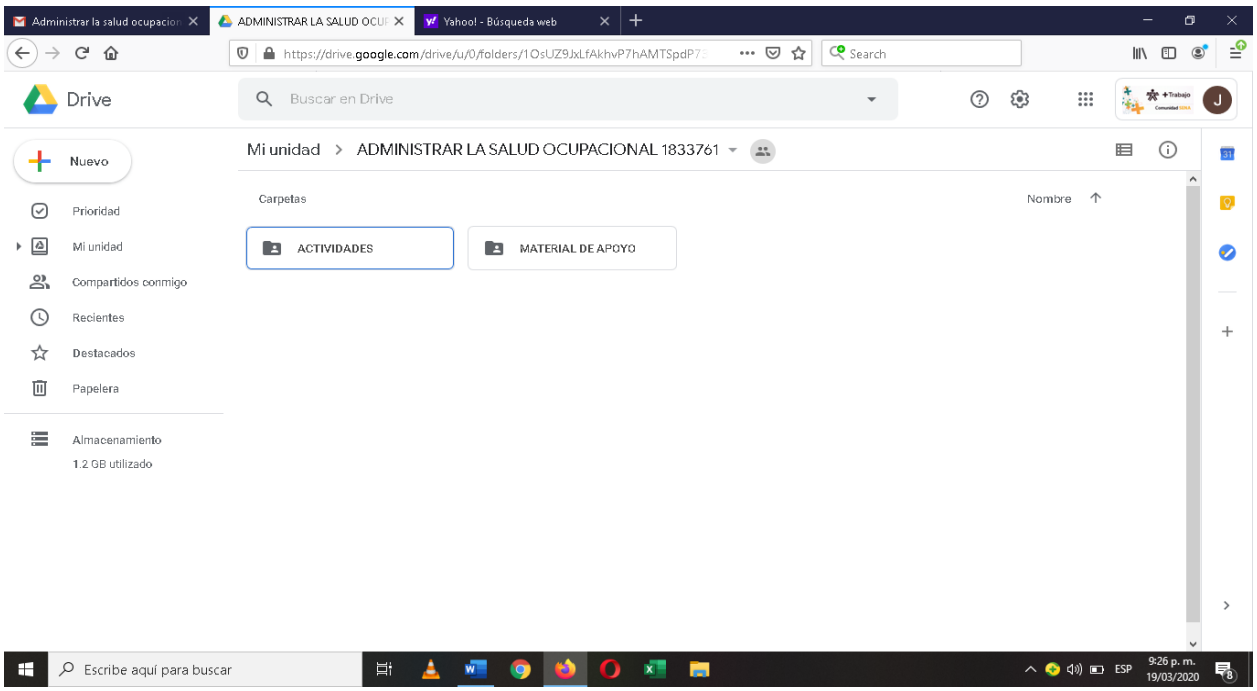
TALLER SISTEMA GENERAL...

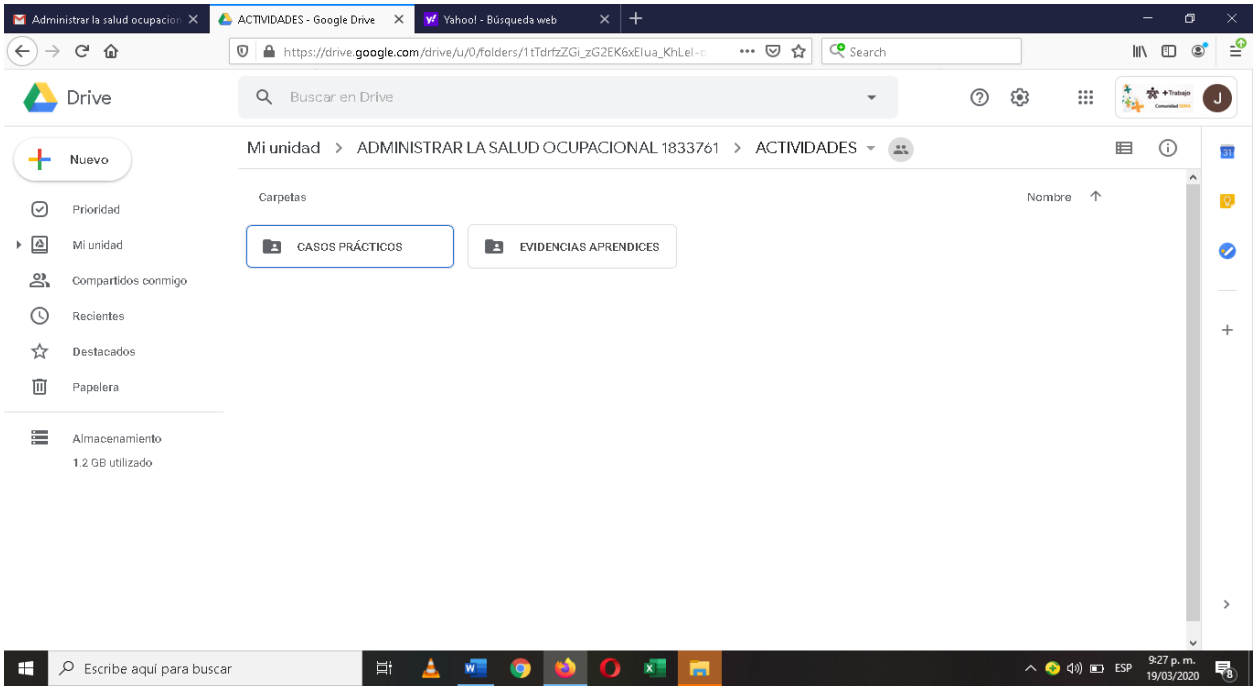

Recibidos (245) - jfsanchez511
Oscar Ordoñez - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1P0Xcl0eGKcHPDmJ8MLftH9m
Search
CASO VEKA.docx
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Nombre
TALLER SISTEMA GENERAL D...
VEKA
1. ¿Cuáles han sido las presiones principales que sobre Veka causaron los cambios dentro de la estrategia de operaciones?
La presión que hizo que Veka cambiara su estrategia fue el sistema legislativo de Alemania ya que en ese país la normas sobre el cuidado del medio ambiente son muy estrictas y por esto Veka cambio su estrategia de operación.
2. ¿Qué oportunidades para la operación de Veka se crearon por medio de la mudanza hacia la estrategia de reciclaje?
El bajo precio de los materiales que usan y así se protegerse de las alzas de valores en el mercado, sus materiales son re utilizables y por esta razón son mucho más económicos.
3. Entregue un ejemplo acerca de como el medio ambiente legislativo afecta la estrategia de operaciones de una organización real. Además, genere 2 ideas en relación a como puede convertirse esa presión en oportunidad.
-El medio ambiente legislativo a afectado por muchos años a empresa Monsanto ya que por su uso del glifosato, tiene muchas demandas en su contra, el glifosato es un herbicida que según la OMS es un producto cancerígeno, además este pesticida ha sido prohibido en algunos países como Austria, Escocia, Nueva Zelanda, Arabia Saudita, Italia, Dinamarca, Portugal, Pises Bajos y otros
producto, también estuvo involucrada en la creación de la primera bomba
Página
Escribe aquí para buscar
ESP
8:02 a. m.
31/03/2020

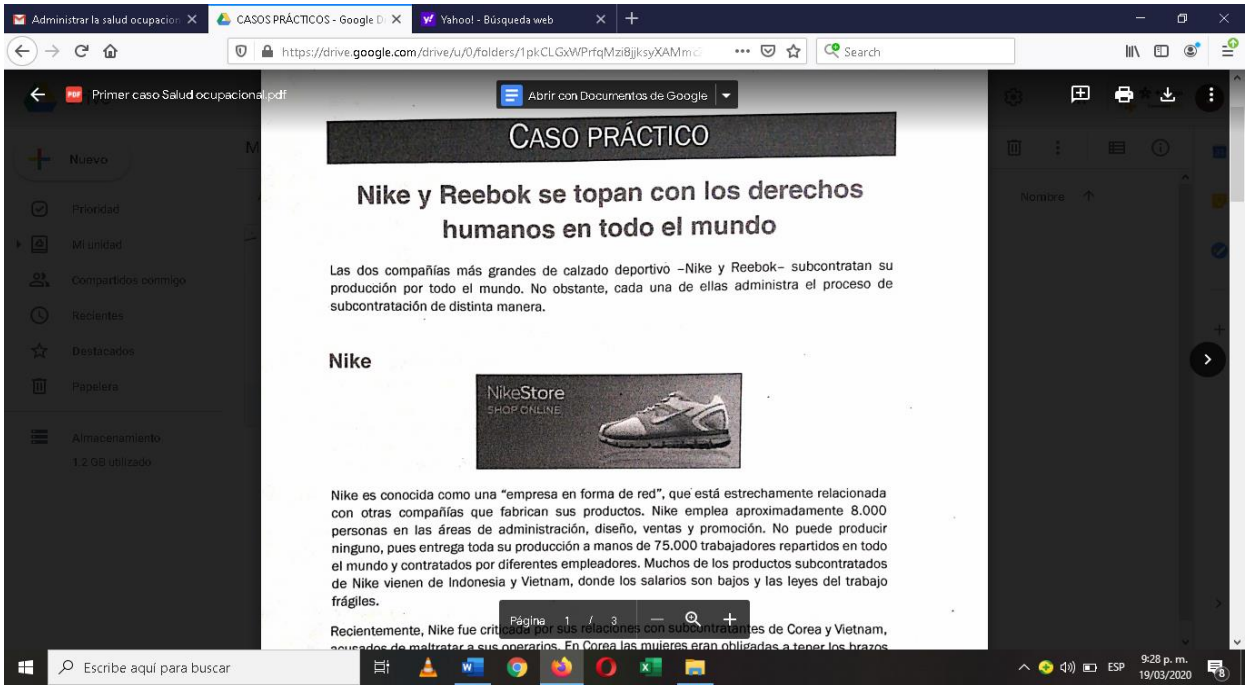

Recibidos (245) - jfsanchez511
Oscar Ordoñez - Google Drive
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1P0Xcl0eGKcHPDmJ8MLftH9m
Search
KELLOG'S.docx
Abrir con Documentos de Google
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.4 GB utilizado
Nombre
TALLER SISTEMA GENERAL D...
CASO KELLOG'S
1. ¿Por qué puede afirmarse que el proceso de generación y ejecución de una estrategia es completamente un acto emprendedor?
Esto es un acto emprendedor ya que si una empresa que se encuentra en crecimiento, establece cada uno de sus objetivos y metas desde su apertura esto hará que los riesgos y dificultades que obtengan con el tiempo sean afrontados con mucha mas facilidad.
2. De acuerdo con la estrategia planteada por Kellog's, establezca los procesos organizacionales que tuvieron que dar un cambio como soporte de la estrategia nueva.
Los procesos organizaciones que Kellog's estableció fueron motivar a cada uno de sus consumidores a tener una vida sana está basada en el ejercicio diario como es caminata, pero también le dio un agregada a esto y es que daban algunos regalos para que la población a la que se dirigían tuviera algo más de motivación para seguir con el planteamiento que la empresa daba, luego de hacer esto se alió con diferentes compañías o asociaciones que realizaban algún proyecto deportivo y esto hizo ver a la empresa de una manera mas saludable y atractiva, y luego de esto creo propagandas en las cuales podía dirigirse a cualquier tipo de consumidor ya sean adultos o niños, y así genero un portafolio de actividades físicas para sus consumidores.
3. ¿Por qué comunicar los objetivos hacia el exterior de la organización como lo ha hecho K
organización?
Página
Escribe aquí para buscar
ESP
8:02 a. m.
31/03/2020

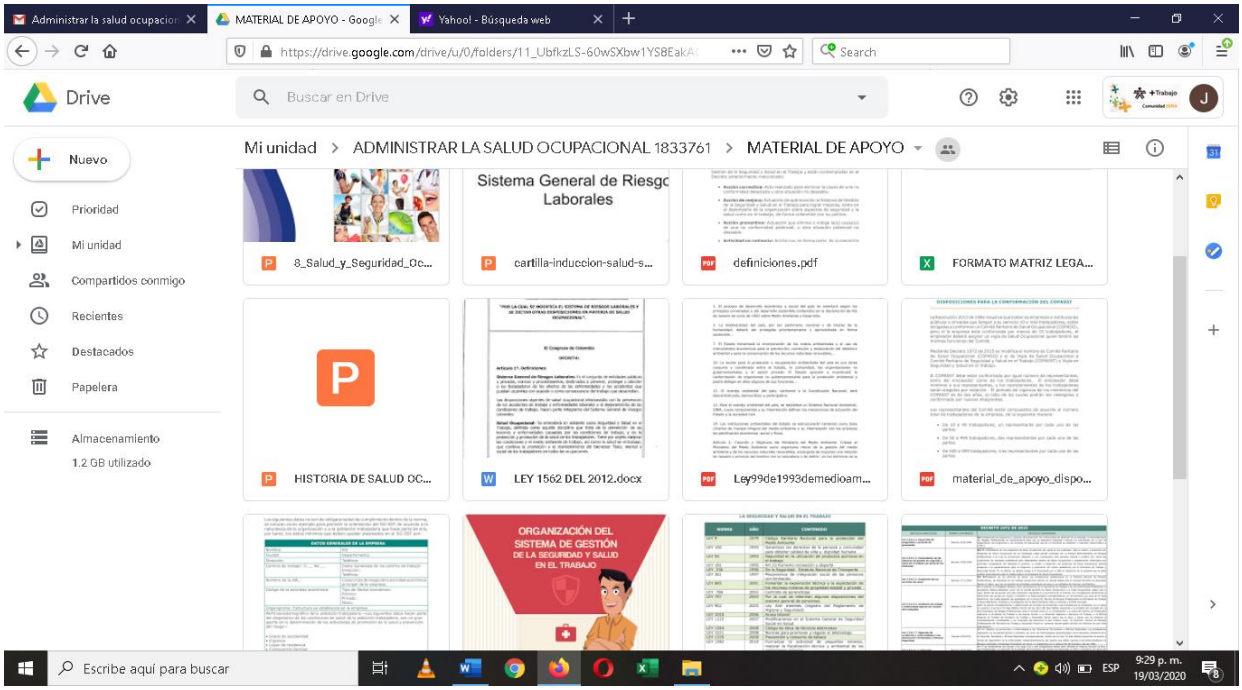
EVIDENCIAS MIERCOLES 18-03-2020 FICHA 1833761

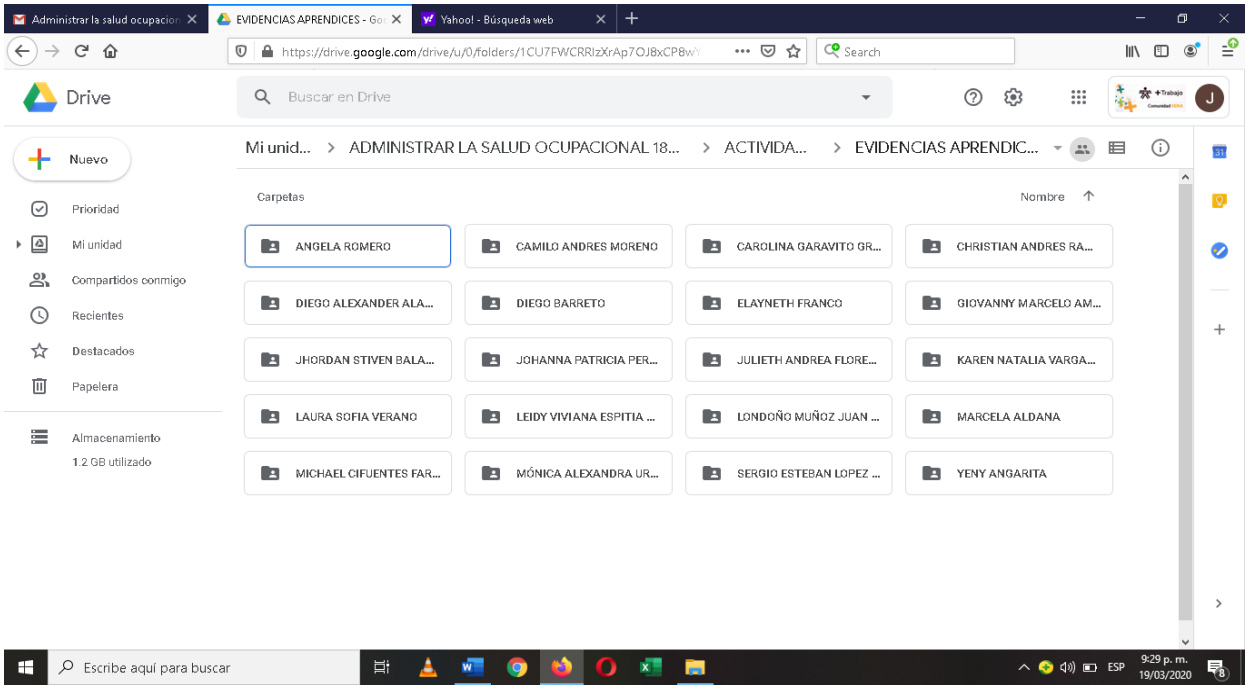


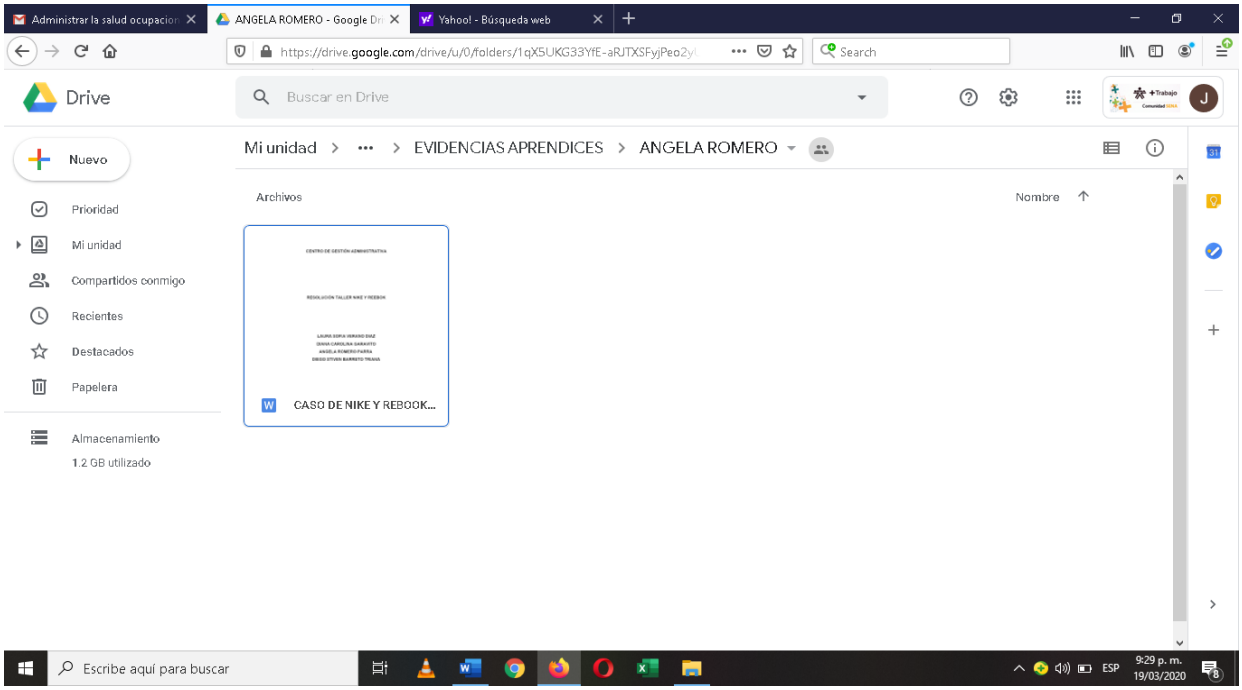


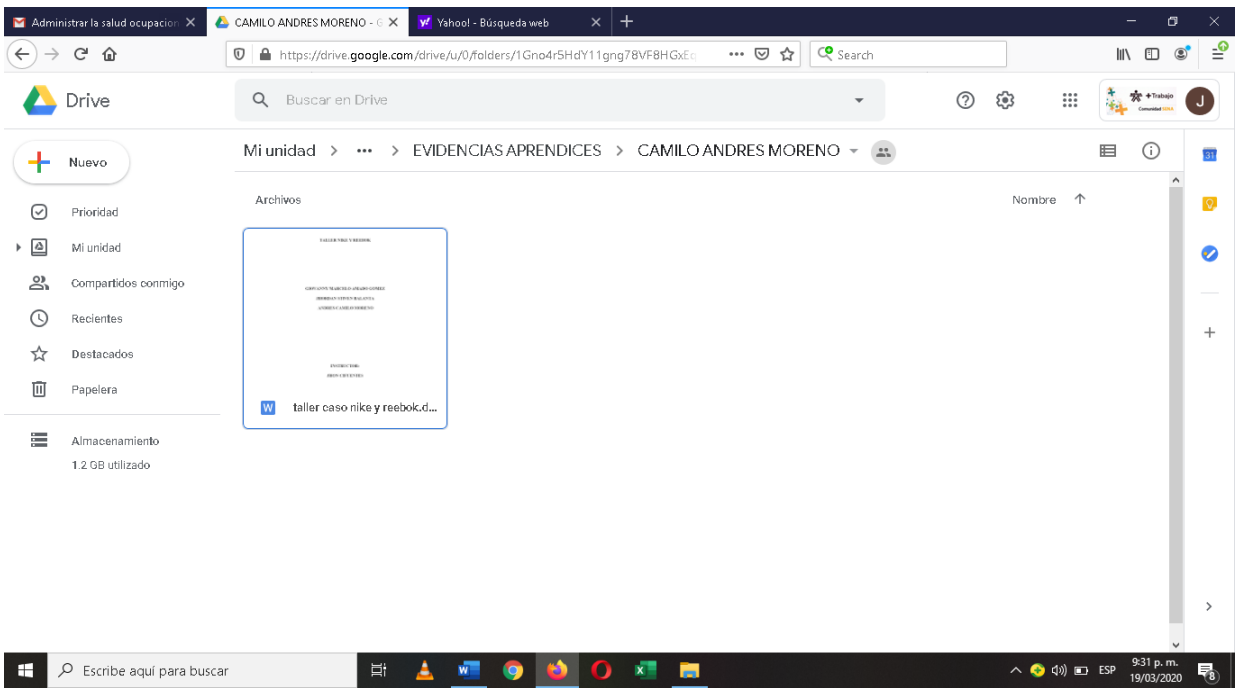

Administrar la salud ocupacion
ACTIVIDADES - Google Drive
Yahoo! - Búsqueda web
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unidad > ADMINISTRAR LA SALUD OCUPACIONAL 1833761 > ACTIVIDADES
Carpetas
Nombre
CASOS PRÁCTICOS
EVIDENCIAS APRENDICES
Escribe aquí para buscar
ESP
9:27 p. m.
19/03/2020

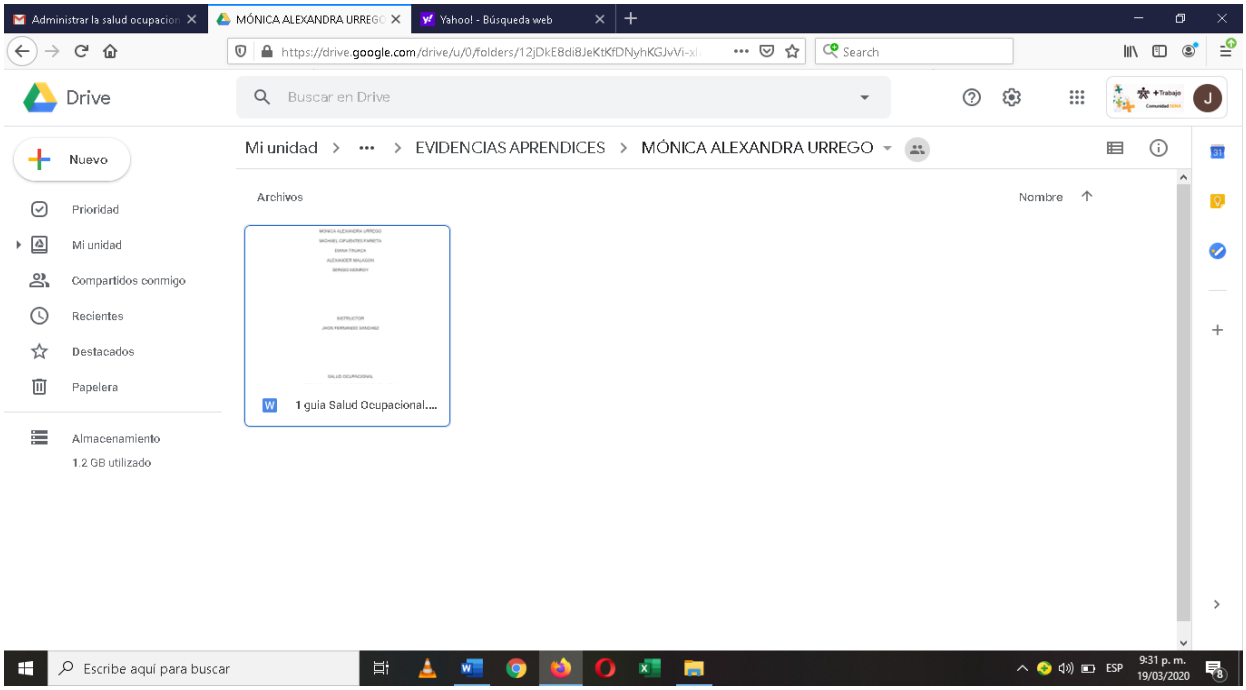

Administrar la salud ocupacion
CASOS PRÁCTICOS - Google D
Yahoo! - Búsqueda web
Primer caso Salud ocupacional.pdf
Abrir con Documentos de Google
CASO PRÁCTICO
Nike y Reebok se topan con los derechos humanos en todo el mundo
Las dos compañías más grandes de calzado deportivo –Nike y Reebok– subcontratan su producción por todo el mundo. No obstante, cada una de ellas administra el proceso de subcontratación de distinta manera.
Nike
NikeStore
SHOP ONLINE
Nike es conocida como una "empresa en forma de red", que está estrechamente relacionada con otras compañías que fabrican sus productos. Nike emplea aproximadamente 8.000 personas en las áreas de administración, diseño, ventas y promoción. No puede producir ninguno, pues entrega toda su producción a manos de 75.000 trabajadores repartidos en todo el mundo y contratados por diferentes empleadores. Muchos de los productos subcontratados de Nike vienen de Indonesia y Vietnam, donde los salarios son bajos y las leyes del trabajo frágiles.
Página 1 / 3
Recientemente, Nike fue criticada por sus relaciones con subcontratantes de Corea y Vietnam,
Escribe aquí para buscar
ESP
9:28 p. m.
19/03/2020

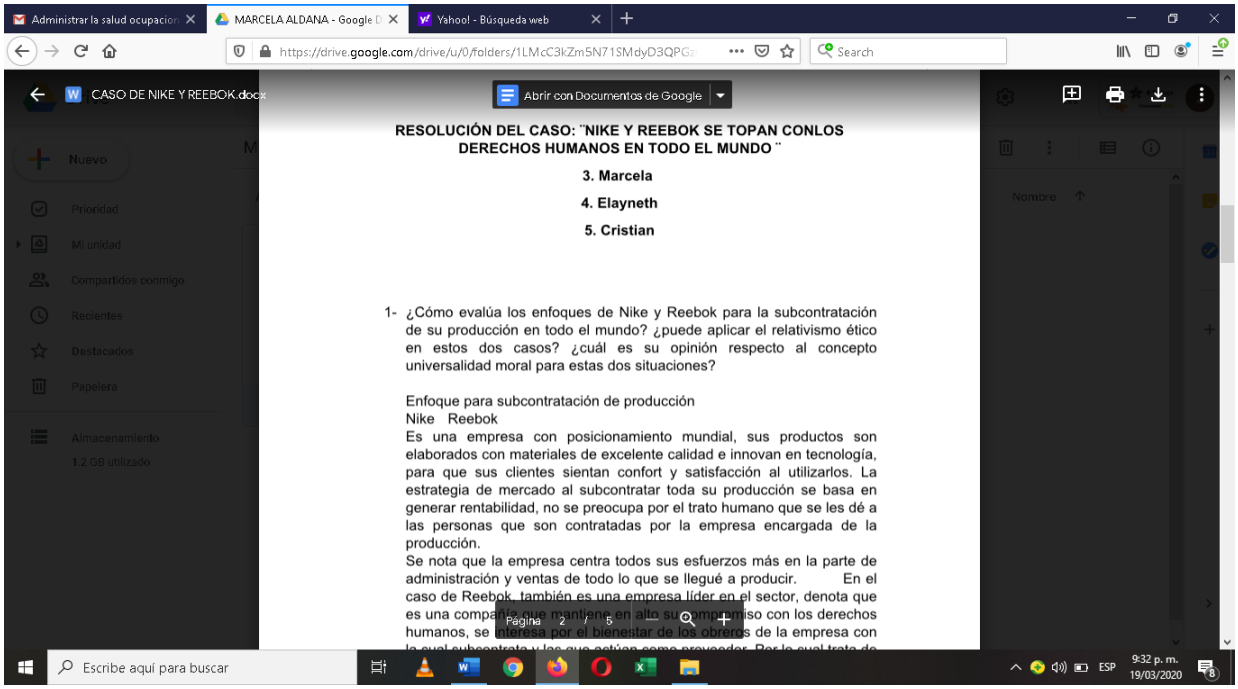

Administrar la salud ocupacion
MATERIAL DE APOYO - Google
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/11_UbfkzLS-60wSXbw1YS8EakA
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unidad > ADMINISTRAR LA SALUD OCUPACIONAL 1833761 > MATERIAL DE APOYO
Sistema General de Riesgo Laborales
8_Salud_y_Seguridad_Oc...
cartilla-induccion-salud-s...
definiciones.pdf
FORMATO MATRIZ LEGA...
HISTORIA DE SALUD OC...
LEY 1562 DEL 2012.docx
Ley99de1993demedioam...
material_de_apoyo_dispo...
ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Escribe aquí para buscar
ESP
9:29 p. m.
19/03/2020

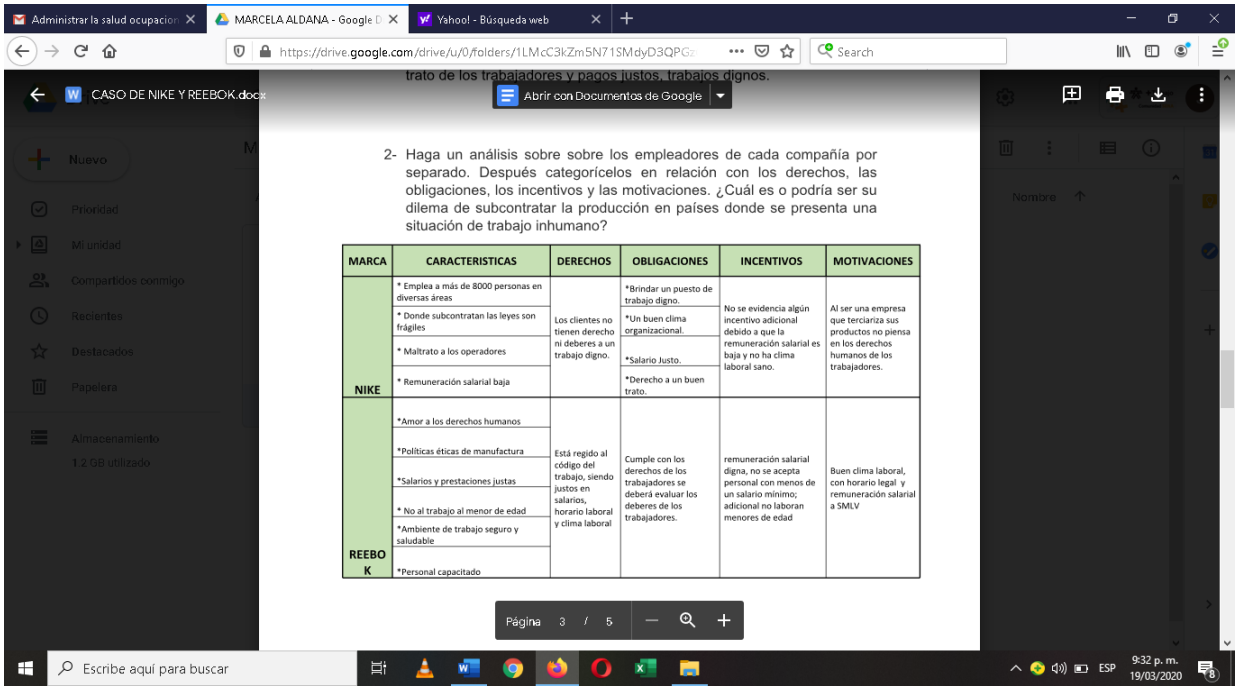

Administrar la salud ocupacion
EVIDENCIAS APRENDICES - Go
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1CU7FWCRRlzXrAp7OJ8xCP8w
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unid... > ADMINISTRAR LA SALUD OCUPACIONAL 18... > ACTIVIDA... > EVIDENCIAS APRENDIC...
Carpetas
Nombre
ANGELA ROMERO
CAMILO ANDRES MORENO
CAROLINA GARAVITO GR...
CHRISTIAN ANDRES RA...
DIEGO ALEXANDER ALA...
DIEGO BARRETO
ELAYNETH FRANCO
GIOVANNY MARCELO AM...
JHORDAN STIVEN BALA...
JOHANNA PATRICIA PER...
JULIETH ANDREA FLORE...
KAREN NATALIA VARGA...
LAURA SOFIA VERANO
LEIDY VIVIANA ESPITIA ...
LONDOÑO MUÑOZ JUAN ...
MARCELA ALDANA
MICHAEL CIFUENTES FAR...
MÓNICA ALEXANDRA UR...
SERGIO ESTEBAN LOPEZ ...
YENY ANGARITA
Escribe aquí para buscar
ESP
9:29 p. m.
19/03/2020


Administrar la salud ocupacion
ANGELA ROMERO - Google Dri
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1qX5UKG33YfE-aRJTXSFyjPeo2y
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > ANGELA ROMERO
Archivos
Nombre
CASO DE NIKE Y REBOOK...
Escribe aquí para buscar
ESP
9:29 p. m.
19/03/2020


Administrar la salud ocupacion
CAMILO ANDRES MORENO - G
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Gno4r5HdY11gng78VF8HGxE
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > CAMILO ANDRES MORENO
Archivos
Nombre
taller caso nike y reebok.d...
Escribe aquí para buscar
ESP
9:31 p. m.
19/03/2020


Administrar la salud ocupacion
MÓNICA ALEXANDRA URREGO
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/12jDkE8di8JeKtKfDNyhKGJvVi-xl
Search
Drive
Buscar en Drive
Nuevo
Prioridad
Mi unidad
Compartidos conmigo
Recientes
Destacados
Papelera
Almacenamiento
1.2 GB utilizado
Mi unidad > EVIDENCIAS APRENDICES > MÓNICA ALEXANDRA URREGO
Archivos
Nombre
1 guia Salud Ocupacional....
Escribe aquí para buscar
ESP
9:31 p. m.
19/03/2020


Administrar la salud ocupacion
MARCELA ALDANA - Google D
Yahoo! - Búsqueda web
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1LMcC3kZm5N71SMdyD3QPG
Search
CASO DE NIKE Y REEBOK.docx
Abrir con Documentos de Google
RESOLUCIÓN DEL CASO: "NIKE Y REEBOK SE TOPAN CONLOS DERECHOS HUMANOS EN TODO EL MUNDO "
3. Marcela
4. Elayneth
5. Cristian
1- ¿Cómo evalúa los enfoques de Nike y Reebok para la subcontratación de su producción en todo el mundo? ¿puede aplicar el relativismo ético en estos dos casos? ¿cuál es su opinión respecto al concepto universalidad moral para estas dos situaciones?
Enfoque para subcontratación de producción
Nike Reebok
Es una empresa con posicionamiento mundial, sus productos son elaborados con materiales de excelente calidad e innovan en tecnología, para que sus clientes sientan confort y satisfacción al utilizarlos. La estrategia de mercado al subcontratar toda su producción se basa en generar rentabilidad, no se preocupa por el trato humano que se les dé a las personas que son contratadas por la empresa encargada de la producción.
Se nota que la empresa centra todos sus esfuerzos más en la parte de administración y ventas de todo lo que se llegué a producir. En el caso de Reebok, también es una empresa líder en el sector, denota que es una compañía que mantiene en alto su compromiso con los derechos humanos, se interesa por el bienestar de los obreros de la empresa con
Página 2 / 5
Escribe aquí para buscar
ESP
9:32 p. m.
19/03/2020



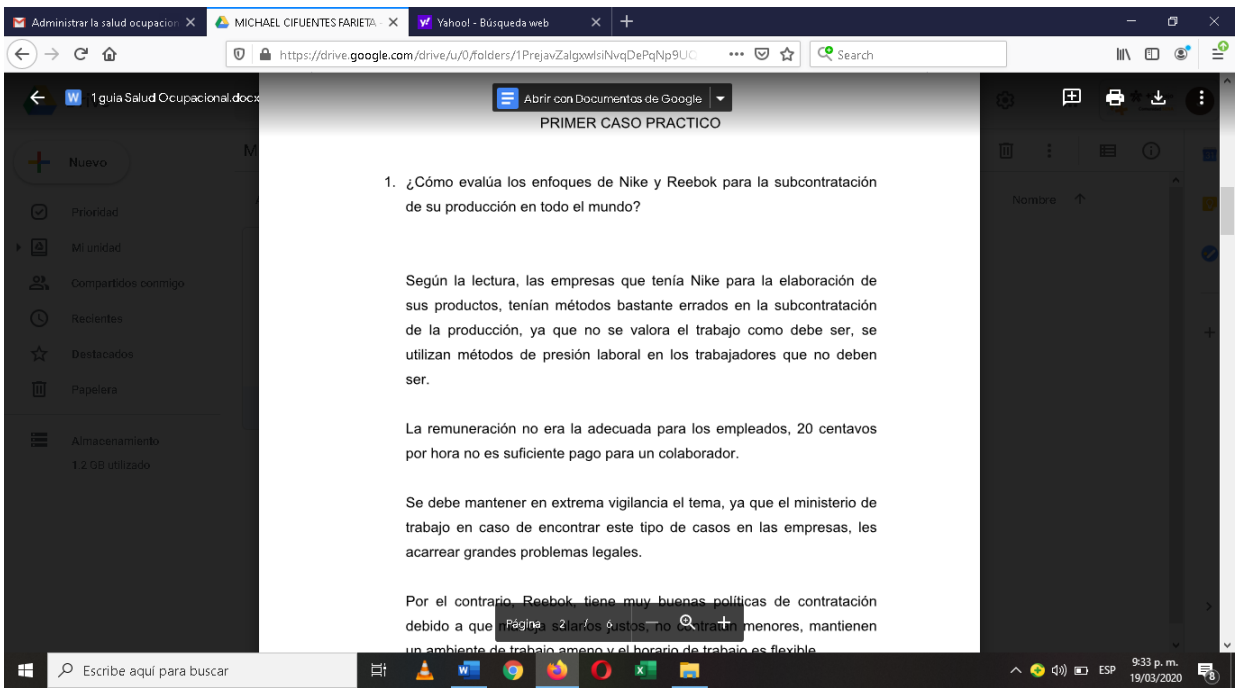
trato de los trabajadores y pagos justos, trabajos dignos.

Abrir con Documentos de Google

2- Haga un análisis sobre sobre los empleadores de cada compañía por separado. Después categorícelos en relación con los derechos, las obligaciones, los incentivos y las motivaciones. ¿Cuál es o podría ser su dilema de subcontratar la producción en países donde se presenta una situación de trabajo inhumano?

MARCA	CARACTERISTICAS	DERECHOS	OBLIGACIONES	INCENTIVOS	MOTIVACIONES
NIKE	* Emplea a más de 8000 personas en diversas áreas * Donde subcontratan las leyes son frágiles * Maltrato a los operadores * Remuneración salarial baja	Los clientes no tienen derecho ni deberes a un trabajo digno.	*Brindar un puesto de trabajo digno. *Un buen clima organizacional. *Salario Justo. *Derecho a un buen trato.	No se evidencia algún incentivo adicional debido a que la remuneración salarial es baja y no ha clima laboral sano.	Al ser una empresa que terciariza sus productos no piensa en los derechos humanos de los trabajadores.
REEBOK	*Amor a los derechos humanos *Políticas éticas de manufactura *Salarios y prestaciones justas * No al trabajo al menor de edad *Ambiente de trabajo seguro y saludable *Personal capacitado	Está regido al código del trabajo, siendo justos en salarios, horario laboral y clima laboral	Cumple con los derechos de los trabajadores se deberá evaluar los deberes de los trabajadores.	remuneración salarial digna, no se acepta personal con menos de un salario mínimo; adicional no laboran menores de edad	Buen clima laboral, con horario legal y remuneración salarial a SMLV

Página 3 / 5



Abrir con Documentos de Google

PRIMER CASO PRACTICO

1. ¿Cómo evalúa los enfoques de Nike y Reebok para la subcontratación de su producción en todo el mundo?

Según la lectura, las empresas que tenía Nike para la elaboración de sus productos, tenían métodos bastante errados en la subcontratación de la producción, ya que no se valora el trabajo como debe ser, se utilizan métodos de presión laboral en los trabajadores que no deben ser.

La remuneración no era la adecuada para los empleados, 20 centavos por hora no es suficiente pago para un colaborador.

Se debe mantener en extrema vigilancia el tema, ya que el ministerio de trabajo en caso de encontrar este tipo de casos en las empresas, les acarrear grandes problemas legales.

Por el contrario, Reebok, tiene muy buenas políticas de contratación debido a que [illegible] salarios justos, no contratan menores, mantienen un ambiente de trabajo ameno y el horario de trabajo es flexible

Página 2 / 6