PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMATO INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Montería, 15 de mayo del 2026.

Señor:
LUIS GABRIEL PACHECO TAMAYO
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.SLCNTR.16745624 del año 2026.
INSTRUCTOR G15
Coordinación Académica
Montería

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual mes de mayo del año 2026.

Referencia: No. CO1.SLCNTR.16745624 del año 2026.

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 de TREINTA Y TRES MILLONES CIENTO SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($33.162.479) Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) siete (7) pagos iguales por los meses de febrero a agosto de 2026, por valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS M/CTE. ($4.737.497) cada uno.*

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 trámites 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 certificación de los aportes al sistema general de Salud, Pensión y Riesgos Laborales, asía como los demás documentos necesarios para el pago.

Plazo: Será hasta el 30 de agosto de 2026.

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.

Obligaciones Especificas:

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Planear y ejecutar la formación profesional cumpliendo con la programación académica predeterminada por la coordinación respectiva en los programas y competencias 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 integral profesional en las siguientes fichas: **FICHA. 3410892 MECÁNICA INDUSTRIAL.** Finalizamos formación el día 22 de mayo, los aprendices desarrollan actividades siguiendo las indicaciones del instructor, Desarrollamos actividades	

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	correspondientes a las **Guía 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¨, **Guía No 3** resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. **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. Se imparte formación en las instalaciones Sena municipio de Montelíbano, los días viernes. **FICHA. 3313896 COCINA** Finalizamos formación el día 25 de mayo con resultados satisfactorios, los aprendices asisten puntualmente a formación; Desarrollamos actividades correspondientes **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¨a la **Guía 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¨, **Guía No 3** resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política	Lista de asistencias, fotografías, diapositivas, actividades desarrolladas en el ambiente de aprendizaje

		y los convenios internacionales¨. **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. Se imparte formación los días lunes sede Sena Montería **FICHA. 3410834 EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS.** Finalizamos formación 20 de mayo con gran motivación, analizando conceptos como introducción. Se desarrollan actividades con mucha motivación, trabajos individuales y colaborativos con participación activa del instructor. Desarrollaron las 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¨ a la **Guía 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¨, **Guía No 3** resultado de aprendizaje ¨Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales¨. **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	

		Se imparte formación en la sede Sena los días miércoles. **FICHA. 3408422 MONITOREO AMBIENTAL.** Iniciamos formación el día 16 de abril. Se desarrollan actividades profundizando conceptos y tomando ejemplos reales analizando problemáticas de los diferentes fenómenos laborales. Trabajamos los resultados de aprendizaje mediante la **Guía No1,** resultado de aprendizaje uno ¨ "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 ¨ Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y 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¨. Se imparte formación los días jueves jornada tarde, sede Sena del municipio de Tierralta. **FICHA. 3410855 EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS.** Iniciamos formación 12 de mayo con gran motivación, analizando conceptos como introducción a la	

		competencia, indicando cada uno de los derechos fundamentales consagrados en nuestra constitución política, desarrollamos una actividad inicial. Se imparte formación en la sede Colegio María Bernarda municipio de Ciénaga de Oro, los días martes jornada tarde.	
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.	Se evaluaron en el aplicativo Sofia plus la fichas: Se desarrollo la ruta de aprendizaje, se asociaron aprendices y se evaluó debidamente la ficha: **3474403** Complementario de Soluciones de Conflictos Laborales.	Se aportan imágenes de evaluación e inasistencia de los aprendices en el aplicativo Sofia Plus.
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.	Se mantiene constante comunicación coordinador e instructor vía telefónica y WhatsApp dando lineamientos importantes para el desarrollo de la formación profesional.	Pantallazos de comunicaciones.
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
	Aportar todos los documentos soporte del proceso de formación		Aporto como evidencias

8	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 socializando las directrices necesarias para resolver las preguntas que contienen.	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	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 aplica este mes
11	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. De evidenciarse la falta de cargue de los documentos para el respectivo pago en la plataforma por dos meses seguidos se procederá con el inicio de proceso de incumplimiento contractual.	Se carga el informe mensual con todas las evidencias documentales de formación-carpetas GF-GC	Carpetas GF-GC cargados a Secop II
12	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo máximo de tres (3) días hábiles anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información	No aplica para este mes	No aplica este mes
13	Comunicar al Supervisor del contrato en un plazo no inferior a quince (15) días hábiles las anomalías, inconsistencias, novedades del Contrato (Cesión - Terminación).	No aplica este mes	. No aplica este mes

14	Atender las solicitudes realizadas por el supervisor del contrato.	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. **4650435466** de planilla 2026/04, expedido por BANCOOMEVA, correspondiente al mes de enero 2026. (Decreto Ley 2106 de 2019 – " *Decreto Ley Antitrámites"*)
Evidencias en () folios

Cordialmente,



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

Recibí a satisfacción:

LUIS GABRIEL PACHECO TAMAYO
SUPERVISOR(A) CONTRATO No. CO1.SLCNTR.16745624 del año 2026.
INSTRUCTOR G15
Coordinación Académica
Montería

FICHA. 3410892
MECÁNICA INSDUSTRIAL.

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.	3410892.		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Sede San Jorge
Instructor:	Feniel Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78035544
FECHA:	24/04/2026	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Lopez Taramillo	Juan Miguel	1066734298	3114130720	
02	Benitez Simanca	Brayan Sahith	1063279180	3215712780	SAMITH
03	Cotera Guerrero	Alejandro	1066603594	3245339915	Alejandro cotera
04	Espitia Lobo	Juan Espitia	1063283511	3114041270	Juan Espitia.
05	Moros Padilla	Diego Luis	1138076000	3215756534	Diego Luis
06	Alarcon Vergara	Baico Rafael	1063787497	3233531209	Baico
07	Arias Escobar	Camilo Andres	1066516400	3114342071	
08	Mercado Sedan	Belsy Yaneth	1063297227	3175274082	Belsy Mercado
09					
10	Ramos Buelvas	Jose Fernando	1066603310	3235860845	Jose Ramos
11	Arreta Grejuela	Juan Daniel	1068879847	3158237676	
12	Gonzalez Baranoa	Alvaro Luis	1066602828	3103914486	Alvaro Gonzalez
13	Ricardo Grecian	Neiza David	1063258640	3078999976	
14	Badel Perez	Luz Mery	1193737564	3145796747.	
15	Almanza Arango	Gabriel A.	1153789146	3135206504	Gabriel A.
16	Palomino lobo	Daniel David	1066598096	3145221234	
17	Londoño Agudo	Vanesa Dolcarmen	1.063.278.784	3006542371.	Vanesa Londoño
18	Meneses Velard	Valentina	1197213269	3207826993	Valentina M
19	Fernandez Aguas	Luis Fernando	1038436125	3104333893	Luis Fernando
20	Gonzalez Toro	Dayana	1066604969	3229015143	Dayana G.
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

CS Escaneado con CamScanner

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- Industrial		
FICHA No.	3410892		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Sede San Jorge
Instructor:	Fenicl Jose Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	78038544
FECHA:	08/05/2026	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01				
02	meneses velarde	valentina	1197213268	Valentina M
03	Gonzalez POLO	DAYANA	1066604969	DAYANA G.
04	Fernandez AGUAS	LUIS FERNANDO	1038436125	Luis Fernandez
05	Londoño Aguas	Vanesa Delcarmen	1.063.278.784	Vanesa Londoño A
06	Palomino lobo	Daniel David	1.066.598.096	
07	Badu Yepes	LUZ MERY	1.193.237.564	Luz Mery Badu
08	Florez tapias	SHIRLEY	1197213380	Shirley florez
09	Rodriguez Cano	Darcy Marcela	1066600184	darcy rodriguez
10	Villera Arrieta	Isaac de Jesus	1062850769	Isaac Villera A.
11	Ramos Bucivas	Jose Fernando	1066603310	JOSE RAMOS
12	Marcel Espinal	MARCEL ESPINAL	1066605980	
13	Perdomo Rivera	Alfonso Alfonso	1003026623	
14	Mercado Sedan	Belsy Yanath	1063297227	Belsy Mercado
15	Arias Escobar	Camilo Andres	1066516400	
16	Ricardo Bruguera	Miguel Ricardo	1032253888	
17	cotera guerrero	Alejandro	1066603594	Alejandro cotera
18	Almanza Brango	Gabriel Angel	1133789116	Gabriel Almanza
19	Arrieta Orozco	Juan Daniel	1076819844	Juan Daniel
20	Gonzalez Barragan	Alvaro Luis J	1066602826	Alvaro Gonzalez
21	LOPEZ FALCO	JUAN DAVID	1066603713	
22	Alvarez Vergara	Bairo Rafael	1063824497	Bairo
23	Espitia Lobo	Juan Esteban	1063283511	Juan Espitia
24	Benitez simanca	Brayan samith	1063279180	SAMITH
25	Toros Padilla	Diego Luis	7738076000	Diego Luis
26	Lopez Jaramillo	Juan Miguel	1066734298	
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

Escaneado con CamScanner

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 Industrial		
FICHA No.	3410892		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Sede San Jorge
Instructor:	Fonier LaFont Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	5803544
FECHA:	15/05/2026	HORARIO:	14:00–22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Toros Padilla	Dicso Luis	1738076000	DLSO
02	Benitez Simanca	Brayan Samith	2063279180	SAMITH
03	Espitia Lobo	Juan Esteban	1063283511	Juan Espitia
04	Alarcon Vergara	Baira Rafael	1063787497	Baira
05	Juan David	Lopez Falco	1066603213	
06	Gonzalez Barranco	Alvaro Luis	1066602828	Alvaro Gonzalez
07	Arrieta Orejuela	Juan Daniel	1076819847	Juan Daniel
08	Cotera Guerrero	Alejandro	1066603594	Alejandro cotera
09	Almanza Brango	Gabriel Angel	1133789116	Gabriel Almanza
10	Ricardo Graciano	Neiger David	1032253868	
11	Arias Escobar	Camilo Andres	1066576400	
12	Mercado Sedan	Belsy Yaneth	1063297227	Belsy Mercado.
13	Bufadora Acuña	[illegible]	1003076635	
14	Espinal Guerrero	Marcel Jose	1066605488	
15	Ramos Bueivas	Jose Fernando	1066603310	Jose Ramos
16	Ulloa Arrieta	Isaac DeJesus	1062850769	Isaac Ulloa A.
17	Rodriguez Cano	darcy marcela	1066600184	darcy Rodriguez
18	Flores Tapias	SHIRLEY	1193213380	Shirley Flort
19	Badal Yepes	Luz Mery Badal	1.193.237.564	Luz Mary Badal
20	Palomino Lobo	Daniel David	1.066.598.096	
21	Londoño Aguas	Vanesa Del carmen	1.063.238.784	Vanesa Londoño A.
22	Fernandez Aguas	Luis Fernando	1.038.436.125	Luis Fernando
23	Gonzalez Polo	Dayana	1066604968	Dayana G.
24	Meneses Velarde	Valentina	1197213269	Valentina M.
25	Lopez Juramillo	Juan Miguel	1066734298	
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

guía N°2

a ¿Que es trabajo decente?

R/ Es aquel que ofrece condiciones justas y seguras para los trabajadores, con un salario adecuado, respeto a los derechos laborales, estabilidad, igualdad de oportunidades y protección social. Además permite que las personas trabajen con dignidad y desarrollen sus capacidades

El trabajo

¿Como definiría el trabajo digno?

Es el empleo que respeta la integridad y los derechos de la persona. Se caracteriza por brindar un trato justo, buenas condiciones laborales, seguridad, respeto y una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia

¿Como influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo?

la falta de trabajo influye

directamente en la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo porque cuando las personas no tienen empleo no cuentan con ingresos suficientes para cubrir necesidades básicas como la alimentación, salud y educación. Esto aumenta la pobreza y puede llevar a situaciones de desesperación que favorecen la violencia y la delincuencia. Además, un país con alto desempleo tiene menos producción y menos oportunidades de crecimiento económico y social, lo que afecta al desarrollo de toda la sociedad.

El trabajo y los derechos fundamentales y

a) ¿Qué principios promueve la oit en el ámbito del trabajo?

El la organización internacional del trabajo promueve principios fundamentales como la libertad de asociación, b- el derecho de la negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil y la eliminación de la

directamente en la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo porque cuando las personas no tienen empleo no cuentan con ingresos suficientes para cubrir necesidades basicas como la alimentacion, salud y educacion. Esto aumenta la pobreza y puede llevar a situaciones de desesperacion que favorecen la violencia y la delincuencia. Ademas, un pais con alto desempleo tiene menos produccion y menos oportunidades de crecimiento economico y social, lo que afecta al desarrollo de toda la sociedad.

El trabajo y los derechos fundamentales y

a) ¿Que principios promueve la oit en el mundo del trabajo?

R= la organizacion internacional del trabajo promueve principios fundamentales como la libertad de asociacion, el derecho de la negociacion colectiva, la eliminacion del trabajo infantil y la eliminacion de la

Discriminación en el empleo y la ocupación. Además, buscan garantizar condiciones laborales justas, seguras y dignas para todos los trabajadores

b) ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?

El trabajo tiene una relación directa con la satisfacción de las necesidades básicas porque permite a las personas obtener ingresos para cubrir aspectos esenciales como alimentación, vivienda, salud, educación y vestimenta. También contribuye al bienestar emocional y social, ya que brinda estabilidad, oportunidades de desarrollo personal y una mejor calidad de vida.

c) Cuáles son los derechos laborales más vulnerados en Colombia?

Algunos de los derechos laborales más vulnerados son el derecho a un salario justo, la estabilidad laboral

la afiliación a seguridad social, el pago de horas extras y prestaciones, la libertad de Asociación sindical. también se presentan casos de discriminación laboral, trabajo informal, y condiciones inseguras de trabajo que afectan especialmente a trabajadores de bajos recursos.

Derecho Colectivo de trabajo

a ¿Qué opino de los sindicatos?

son necesarios. permiten que los trabajadores negocien en grupo y equilibren el poder con el empleador para mejorar salarios y condiciones. El problema es cuando se corrompen

b¿Qué es un Convenio Colectivo?
Acuerdo escrito entre sindicato y empleador que fija las condiciones de trabajo para un grupo de empleados. tiene fuerza legal

C Elementos fundamentales

1 Partes que firman
2 A quien aplica
3 Salarios y beneficios
4 Jornada, vacaciones, seguridad
5 Duración y forma de revisión

D ¿Qué es un conflicto de trabajo?

Desacuerdo entre trabajador y empleador por temas laborales

Jurídico por incumplir lo ya acordado.
Se ~~vota~~ resuelve en juzgado

Económico por pedir nuevos condiciones.
Se resuelve negociando o con huelga

libertad sindical

a) ~~Del~~ Cual es la definición de libertad sindical?
Derecho de trabajadores y empleadores a organizarse, crear sindicatos y afiliarse a ellos sin interferencia del estado o del empleador, para defender sus intereses

laborales

b. ¿Como construir conciencia sobre la libertad sindical?.

1 Informar que es y para que sirve

2 Fomentar el dialogo en empresas y escuelas

3 Ejemplificar casos reales de Negociacion Colectiva

4 Respetar el Derecho de asociarse sin Represalias

c. ¿Que normas nacionales e Internacionales amparan la libertad Sindical?.

Internacionales Convenio 87 y 98 de la O.I.T. Declaracion universal de Derechos Humanos art. 23

nacionales Constitucion Politica de Colombia art. 39. Codigo sustantivo del trabajo art. 353-354

Negociación Colectiva

a ¿Cuál es la finalidad de la negociación Colectiva?

R: Regular las condiciones de trabajo y relaciones laborales entre empleadores y trabajadores mediante un acuerdo común, evitando conflictos

b tipos de negociación

Directa entre sindicato y empleador sin terceros

Mediada con intervención de un mediador

por ramas o sector Aplica a varias empresas de un mismo sector

c) Que promueve la OIT

Fomenta la negociación colectiva libre y voluntaria como medio para mejorar salarios, condiciones laborales y paz social. Convenios OIT 98 y 154

15 05 26 Actividad Guia #2

Luis Fernando Fernandez
valentina meneses velardes
Dayana Gonzalez Polo

1 ¿Que es trabajo decente:?
a:
es un trabajo productivo con rebuneracion justa, en condiciones de libertad, seguridad, igualdad y respeto ala dignidad humana, que incluye proteccion social, y derecho laboral.

b. ¿ como definiria trabajo digno?

es aquel que organiza a las personas condiciones justas, seguridad, y sus derechos y una remuneracion suficiente para vivir con decencia, permitiendo su desarrollo integral y ejercicio pleno de su dignidad humana.

c. ¿como influye la falta de trabajo con la probreta, la violencia y la falta de desarrollo? ¡Explique su respuesta!

Sin trabajo, hay falta de ingreso aumenta la pobreta.; crece la fustracion y los conflictos sobe la violencia; y se pierde la capacidad productiva se frena el desarrollo.

2. ¿Ciudadanía laboral?

a. ¿Para usted cual es el significado de este parrafo?

Ser Ciudadano no se reduce solo a conocer o Cumplir leyes y reglas como ser Politico, social, y moral la ciudadanía se construye viviendo, Convirviendo y actuando en comunidad, Practicando valores y Formas de relacionarse que Permiten una vida en sociedad digna y armonica.

b. ¿ como se relaciona la Ciudadanía con las habilidades para la vida?

las habilidades hacen posible esa "forma de vida y convivencia" que mencionan el texto, que es justamente lo que significa ser ciudadano

c. ¿Que se entiende por ciudadanía laboral?

la Ciudadanía se entiende como, el conjunto de derechos, deberes valores y Practicas que permiten a la Persona que permite a la Persona ejercer su condición de ciudadano en el ambito del trabajo.
implica no solo tener un empleo

ZEPPELIN

si no gozan de un trabajo digno participar, ser respetado. asumir responsabilidades y contribuir al bienestar comun. desde su actividad laboral.

d. ¿cual es el rol de las organizaciones de trabajo, en el ejercicio de la ciudadania laboral?

las organizaciones de trabajadores cumplen un rol fundamental: defienden derecho, promueven condiciones laborales dignas, fomentan la participacion y representan los intereses de los trabajadores permitiendo que ejersan su ciudadania laboral.

e. ¿se puede definir la ciudadania laboral como posesion de derecho? ¿porque?

se pueden definir en parte como posesion de derecho porque estas son la base fundamental: sin derecho laborales y salarios justos seguridad.
por que ser ciudadano en el trabajo se inficon tener garantia que te conocen como persona y no solo coma mano de obra.

a. ¿ El trabajo y los desarrollos fundamentales?

a. ¿ Que principios promueve la OIT en el mundo?

la OIT promueve 4 principios fundamentales.

* Libertad de Asociación
* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorios.
* Abolición efectiva del trabajo infantil
* Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

b. ¿ Que relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades basicas de las personas?

El trabajo es el medio principal para obtener los recursos necesarios y cubrir las necesidades basicas (alimentos, vivienda, salud, educación). Ademas, permite satisfacer necesidades de pertenencia reconocimiento y relación personal.

C. ¿ Cuales son los derechos laborales mas vulnerados en colombia

los principales derechos vulnerados son: seguridad social, libertad sindical, salario justo jornadas y descanso estabilidad laboral y seguridad en el trabajo

ZEPPELIN

c. ¿ Cual es la diferencia entre fuero sindical y fuero circunstancial ? has un cuadro comparativo ; especificando en que consiste cada uno a quien cargo y por cuanto tiempo

Fuero sindical: protege a dirigentes mientra esta en el cargo + 6 meses mas, requiere permiso judicial. por despedir

. Fueron circustancial : protege a cualquier trabajador solo durante la negociacion / conflicto solo probre despedir sin causas demostrady

f. ¿ Como se clasifican los sindicatos de los trabajadores ? Explique

Se dividen segun si son de una empresa, de un sector de una profecion o varios oficios y tambien su nivel basico federaciones o confederaciones.

Negociacion colectiva.

a. ¿ cual es la finalidad de la negociacion colectiva?
Acordar mejores condiciones defender derechos equilibrar poder y dar estabilidad a las relaciones laborales.

B. ¿ Que tipos de negociacion existen ?
las negociaciones que existen por empresa, por sector, por grupo ; y convenios acuerdos o laudos

ZEPPELIN

C. & cuales son las normas nacionales e internacionales que amparan el derecho de la huelga?

- OIT convenio 87
- ONU articulo 23
- Sistema interamericano articulo 16

Nacionales

constitucion politica
codigo sustantivo

INTEGRANTES

Luis Fernando Fernandez Aguas
Dayana Gonzales polo
Valentina Meneses Velardes.

ZEPPELIN

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DARCY RODRIGUEZ

DAYANA GONZÁLEZ POLO

VANESA LONDOÑO AGUAS

VALENTINA MENESES VELARDE

DANIEL DAVID PALOMINO LOBO

LUIS FERNANDO FERNANDEZ AGUAS

FENIER LAFONT RODRIGUEZ

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

MECANICA DE MAQUINARIA INDUSTRIAL

MONTELIBANO CORDOBA -2026



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

¿QUE ES?

El trabajo infantil es una problemática social que afecta a millones de niños en el mundo, limitando su desarrollo físico, mental y educativo. Se presenta cuando los menores realizan actividades laborales que vulneran sus derechos fundamentales, especialmente el acceso a la educación y a una vida digna.

Esta situación está estrechamente relacionada con factores como la pobreza, la desigualdad y la falta de oportunidades, por lo que su erradicación se ha convertido en un compromiso global impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.



¿POR QUÉ ES UN PROBLEMA?







- Hace que los niños dejen de estudiar
- Afecta su salud física y mental
- Los expone a peligros (calles,minas, explotación, etc.)
- Les quita su derecho a ser niños

MARCO INTERNACIONAL

Este tema es defendido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Convenio 138 (Edad mínima)

Este convenio establece que:

- Los países deben fijar una edad mínima para trabajar
- Esa edad debe permitir que el niño termine su educación básica

En general:

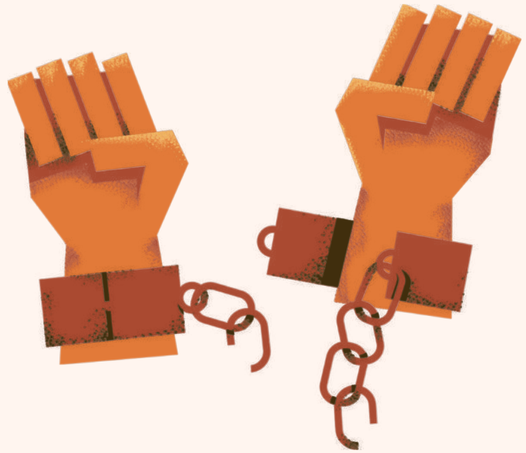
- No se permite trabajar antes de los 15 años (en muchos países)
- Trabajos ligeros pueden permitirse desde los 13 años, pero sin afectar estudios



Convenio 182 (Peores formas de trabajo infantil)

Este convenio prohíbe las formas más graves de trabajo infantil. Incluye:

- Esclavitud
- Trata de niños
- Explotación sexual
- Reclutamiento para conflictos
- Trabajos peligrosos



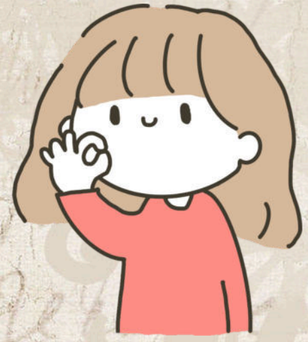




Constitución Política de Colombia

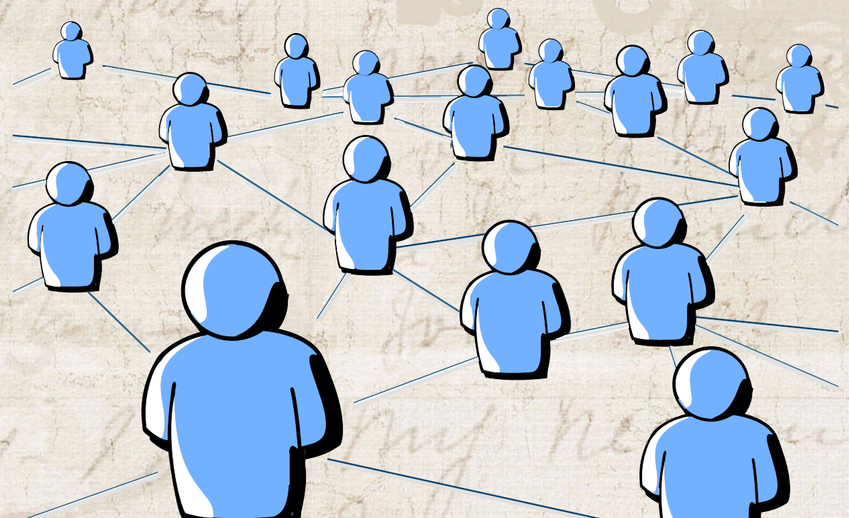
En el contexto colombiano, el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia establece que los derechos de los niños son fundamentales y deben ser protegidos de manera prioritaria por el Estado, la familia y la sociedad.

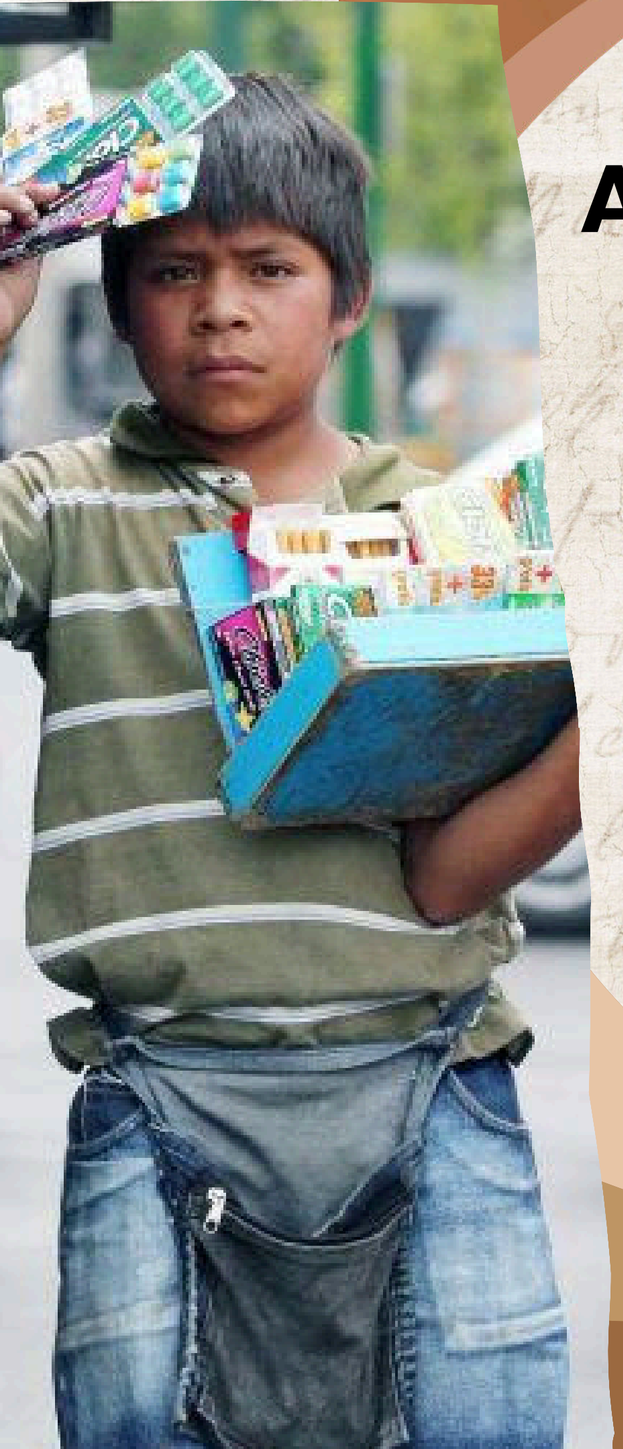
- Vida
- Salud
- Educación
- Alimentación
- Protección contra explotación laboral



Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.







APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 44 EN COLOMBIA

Cuando se encuentra un niño trabajando:

1. Detección: Autoridades o ciudadanos identifican el caso
2. Reporte: Se informa al ICBF (Línea 141)
3. Verificación: Se evalúa la situación del menor
4. Protección inmediata: Se retira si está en riesgo
5. Restablecimiento de derechos: Acceso a educación, salud y apoyo

BIENESTAR FAMILIAR





EJEMPLOS DE TRABAJO INFANTIL

- Niños vendiendo en la calle todo el día
- Trabajando en minas o construcción
- Niñas en servicio doméstico sin estudiar
- Niños obligados a trabajar por necesidad económica



PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Según la OIT:

- Explotación sexual
- Reclutamiento para conflictos
- Trabajo en condiciones peligrosas
- Trata de menores









¿POR QUÉ SE DEBE ERRADICAR?

Porque:

- Los niños tienen derecho a educarse
- Deben crecer en un ambiente seguro
- El trabajo infantil perpetúa la pobreza



SOLUCIONES

Educación gratuita y obligatoria

Permite que los niños:

- Permanezcan en la escuela
- No necesiten trabajar

Apoyo económico a familias

Muchos niños trabajan por pobreza.

- Subsidios
- Programas sociales



Control del Estado

- Inspecciones laborales
- Sanciones a empleadores

Programas de protección

- Instituciones que rescatan niños
- Reintegración al sistema educativo

Denuncias de casos

- Denunciar casos
- No normalizar el trabajo infantil

CONCLUSIÓN

El trabajo infantil es una problemática compleja que afecta el presente y el futuro de los niños. Su erradicación no solo implica eliminar una forma de explotación, sino también garantizar que todos los menores tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente. Proteger a los niños es una responsabilidad compartida que requiere el compromiso de toda la sociedad.





ELIMINACIÓN
DE TODA
DISCRIMINACIÓN
EN MATERIA DE
EMPLEO Y OCUPACIÓN

Iguales oportunidades.
El mismo talento. **Los mismos derechos.**

IGUALDAD | RESPETO | JUSTICIA | INCLUSIÓN | DIVERSIDAD



Un entorno laboral
justo, diverso
e inclusivo.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL?



La discriminación laboral es toda **distinción, exclusión o preferencia** basada en motivos como el origen étnico, sexo, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, estado civil, opiniones o cualquier otra condición, que tenga por efecto anular o alterar la **igualdad de oportunidades o de trato** en el ámbito del empleo y la ocupación.

IGUALDAD | RESPETO | JUSTICIA | DIVERSIDAD | INCLUSIÓN

Un entorno laboral justo es un entorno para todas las personas.

EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN
EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN



La discriminación puede manifestarse de distintas formas durante los procesos de selección, contratación, permanencia y ascenso en el trabajo.

01

Rechazo en procesos de selección

Descartar a una persona candidata por su edad, género, origen étnico, religión, orientación sexual o cualquier otra condición no relacionada con el puesto.

02

Trato desigual en el lugar de trabajo

Dar un trato injusto o diferente a una persona en comparación con sus compañeros sin una justificación objetiva.

03

Diferencias salariales injustificadas

Pagar menos a una persona que realiza el mismo trabajo o tiene las mismas responsabilidades por motivos discriminatorios.

04

Negación de oportunidades de ascenso o capacitación

Impedir o limitar el acceso a promociones, capacitaciones o proyectos importantes por prejuicios o estereotipos.

05

Exclusión por razones personales

Excluir a una persona de reuniones, actividades o decisiones importantes por motivos como su género, edad, discapacidad o cualquier otra condición personal.

06

Comentarios ofensivos o actitudes hostiles

Realizar bromas, comentarios o gestos ofensivos relacionados con características personales que generen un ambiente intimidante o humillante.

07

Exigencias injustificadas basadas en estereotipos

Solicitar requisitos no necesarios para el puesto, como altura, apariencia física o estado civil, que no estén relacionados con las funciones del trabajo.

08

Discriminación por responsabilidades familiares

Perjudicar a una persona por tener hijos, estar embarazada o realizar labores de cuidado, afectando su contratación, horario o desarrollo profesional.

SHIRLEY FLOREZ

DD MM AA

EQUIDAD LABORAL

LA equidad laboral es el Principio de que todas las Personas deben tener las mismas oportunidades, derechos y trato justo en el trabajo, sin importar su sexo, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual o económica.

No significa que todos ganen lo mismo o hagan lo mismo, sino que cada trabajador reciba un trato justo según su esfuerzo, capacidades y funciones.

¿ Que Busca la EQUIDAD LABORAL?

Busca que en un trabajo:

- No haya discriminación
- Todos tengan las mismas oportunidades
- Se respeten los derechos laborales
- los salarios sean justos
- Exista un ambiente de respeto e igualdad.

CARACTERISTICAS DE LA EQUIDAD LABORAL.

* Igualdad de oportunidades

Todas las Personas deben poder acceder a un empleo, ascensos o capacitaciones sin ser rechazadas por Prejuicios.

DD MM AA

EJEMPLO: Una empresa contrata a una mujer como ingeniera porque tiene las capacidades necesarias, sin pensar que "ese trabajo es solo para hombres".

* Salario justo.

Las personas que realizan el mismo trabajo y tienen responsabilidades similares deben recibir un pago justo y equivalente.

EJEMPLO: Dos empleados con el mismo cargo y experiencia reciben el mismo sueldo.

* Respeto y buen trato

Nadie debe sufrir humillaciones, burlas, acoso o maltrato en el trabajo.

EJemplo: un jefe no puede insultar ni discriminar a un trabajador por su apariencia o forma de hablar.

* ~~Recomendación laboral~~

Las oportunidades deben darse por capacidades y esfuerzo, no por favoritismos.

EJemplo: un trabajador recibe un ascenso porque trabaja bien y cumple sus metas.

DD MM AA

IMPORTANCIA DE LA EQUIDAD LABORAL.

La equidad laboral es importante porque:

- Ayuda a que las personas se sientan valoradas.
- Reduce la discriminación y las injusticias.
- Mejora el ambiente laboral.
- Aumenta la motivación y productividad.
- Promueve el respeto entre compañeros.
- Defiende los derechos humanos y laborales.

EJEMPLOS DE FALTA DE EQUIDAD LABORAL.

- No contratar a alguien por su religión.
- Dar ascensos solo a familiares o amigos.
- Despedir a una persona por estar embarazada
- Burlarse de un trabajador por su acento o discapacidad.

Scanned with CamScanner

DD MM AA

Derechos relacionados con la equidad laboral:

La equidad laboral se relaciona con derechos como:

- Derecho al trabajo
- Igualdad ante la ley
- Libertad de asociación
- Derecho a un salario digno
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a trabajar en condiciones seguras.

Conclusión.

La equidad laboral busca que todas las personas tengan un trabajo digno, justo y respetuoso. Ayuda a construir empresas más humanas y una sociedad con menos discriminación e injusticias.

ENSAYO DE EQUIDAD LABORAL

La equidad laboral es la implementación de justicia y trato imparcial en el trabajo, garantizando igualdad de oportunidades, remuneración justa y acceso a ascensos sin importar género, etnia, edad o discapacidad. A diferencia de la igualdad, la equidad ajusta las condiciones individuales para asegurar que todos alcancen los mismos resultados, cerrando brechas históricas.

La equidad Laboral no es solo un imperativo ético o una exigencia legal, sino una estrategia fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones modernos. Se define como la creación de entornos donde cada persona recibe lo que necesita para desarrollarse profesionalmente, ajustando las condiciones desiguales de partida para lograr un

equilibrio.

Uno de los mayores desafíos en el ámbito laboral es la desigualdad de género. Las mujeres, a menudo, enfrentan una menor representación en puestos directivos (el techo de cristal) y perciben salarios menores por el mismo trabajo en comparación con sus pares hombres. La equidad busca romper estos sesgos, reconociendo el valor igualitario del trabajo de ambos sexos y fomentando la corresponsabilidad en el cuidado del hogar.

Fomentar la equidad laboral genera un aumento en la productividad y la motivación de los empleados al sentirse valorados y respetados. Las empresas que implementan políticas proactivas de inclusión tienden a retener más talento, mejorar su reputación y fomentar la innovación. La equidad se traduce en un mejor ambiente de trabajo, reduciendo los conflictos

internos.

Los estrategias para lograr una equidad real, es necesario implementar medidas concretas:

* Procesos de seleceión ciegos:
Enfocados en habilidades, no en características demográficas.
* Auditorias Salariales:
Para eliminar brechas de pagos.
* Cultura Inclusiva:
Capacitación continua para eliminar sesgos inconscientes.

La equidad laboral es la base para una sociedad más justa y próspera. Al derribar las barreras que limitan el talento, las organizaciones no solo cumplen con una responsabilidad social, sino que también aseguran su competitividad y sostenibilidad a largo plazo; por ello, la equidad no debe verse como un destino final, sino como un compromiso continuo de adaptación que permite que el talento, en toda su complejidad, sea el único

motor del progreso profesional. En este sentido, lo equidad no es un costo operativo, sino la inversión ética más rentable para cualquier empresa que aspire a liderar en una sociedad globalizada y consciente.




BODEGA


PUMA




SALIDA

FICHA. 3313896
COCINA

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:	Cocina		
FICHA No.	3313896		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenix Lopez Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038514
FECHA:	20/04/2026	HORARIO:	6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Espitia Torres	Yeder Luis	1067863798	3215758058	
02	Cardenas Ayala	Leidy Shaina	1062479646	3007921240	
03	Lopez Cogollo	Daniela	1062437144	3004145787	
04	Diaz Hoyos	Nicolas	1066720032	3233685908	Nicolas Diaz
05	Jaraba Peña	Jhoelis	1062432515	3009654404	
06	Villasmil Iglesia	Neiker David	1067977053	3019448701	
07	Morelos Merlo	Daniela	1003399134	3152025317	Daniela Morelos
08	ARANGO CAMPOS	DIANA MARCELA	1003401129	3113251469	DIANA ARANGO
09	Sanchez Acosta	Juan Camilo	1003713571	3006202141	
10	Padilla avila	Cristo José	1067285052	3234015513	
11	Duran Luna	Lopez	1039084240	3108458256	Duran Luna.
12	Juan Martinez	Martina P.	25786717	3135761189	Juan martinez
13	Osorio Carrillo	Gustavo	1067806667	3058786925	
14	Medellin Padilla	Edith Judith	1067851987	3106344283	Edith Medellin
15	Negrete Arrieta	Juliana Maria	1073981228	3127000506	
16	Jimenez Herrera	Wendy Yohana	1067915554	3103346856	
17	Illan Martinez	Daniel	1003400639	3018827717	
18	Narvaez Mendez	Angel yamith	1102819809	3044416165	
19	Pertuz Cardona	Yira	1066722506	3243194422	
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

Escaneado con CamScanner

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:	Tecnico en cocina		
FICHA No.	3313896		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenel LaFont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	27/04/26	HORARIO:	6:00 a 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Arbus Guerra	Gustavo David	1062962537	3207044930	Gustavo Arbus
02	Cardenas Oviedo	Jesly Yohana	1062959646	3007421240	Jesly Cardenas
03	Jaraba Pena	Thoelis	1062132815	3009654404	Thoelis
04	Arizal Orozco	Ana Rosa	1062130703	3146297833	Ana Arizal
05	Arango Cantes	Diana Marcela	1003401129	311 325 14 67	Diana Arango
06	Gutierrez Llamas	Juana	1031810733	3126915275	Juana Gutierrez
07	Morelos Menco	Daniela	1003349134	3152025317	Daniela Morelos
08	Medellin Padilla	Edith Judith	1067851987	3106344283	Edith Medellin
09	Jimenez Herrera	Wendy Yohana	1067915554	3103346856	Wendy Jimenez
10	Villalobos Iglesias	Neiker David	1067900533	3011448708	
11	Flor Martinez	Devinel	1003400639	3018827717	
12	Navarro Carmona	Juna	1066[illegible]26	3[illegible]4922	
13	Gonzalez Ramos	Juana Isabel	1066601111	3023776736	Juliana Gonzalez
14	Bravo Posada	Carmen Sofia	1192781643	3013904745	Sofia Bravo
15	Peñaranda Lopez	Alexander	1067880744	3236334634	
16	Osorio Cardozo	Gustavo	1069886667	3058786925	
17	Sanchez Acosta	Juan Camilo	1003713571	3006202141	Juan Sanchez
18	Rodriguez Martinez	Angel Yamith	1103077008	321 414 1665	
19	Duran Cera	Jorge	1034084290	3108458756	
20	Bolaño Ortiz	Eliecer Jose	1061295052	3234015513	Eliecer Bolaño
21	Villa Torres	Nelver Luis	1067863798	3215758058	Nelver Luis
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

Escaneado con CamScanner

Sistema de Gestión de la Calidad

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

Nombre del Curso: Cocina
FICHA No. 3313896
Municipio: Montelibano
Instructor: Fenier Cotan Rodriguez
Lugar: Sede Sena
Nº. Doc. Identidad: 78038544
FECHA: 04/05/2026
HORARIO: 6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Arbuz Guerra	Cristian David	1062962537	3207044930	Cristian Arbuz
02	Diaz Hoyos	Nicolas	1066720032	3233685908	Nicolas Diaz
03	Rocuete López	Alejandro	1067880144	3236337634	
04	Martinez Pardo	Iyon	2578677	313 5701189	Iyon Martinez
05	Fontid Torres	Nestor Luis	1067863798	3215758058	
06	Medellin padilla	Editth Julieth	1067851987	310 634 4283	Editth Medellin
07	Morelos Meneo	Daniela	1003399134	315 2025317	Daniela Morelos
08	Alan Martinez	Daniel	1002400637	3018827717	
09	Negrete Arrieta	Juliana A.	1073813228	3127700506	Juliana M.
10	Narvaez Mendez	Angel yaneth	1103077609	3044416165	Yaneth 2006 24
11	lopez cogollo	Idaneis	1062471144	3004110787	
12	Taraba pena	Ghuelis	1062432815	3009654404	Ghuelis
13	padilla ortiz	Eladio Jose	1064285052	3234015513	Eladio padilla
14	Duvan Luna	Lopez	1039084290	3108458756	Duvan Luna
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Escaneado con CamScanner

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:	Cocina		
FICHA No.	3313896		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenir Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	11 - 05 - 2026	HORARIO:	600 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Arango Campos	Diana Marcela	1003401129	3113251467	Diana Arango
02	Negrete Arroyo	Juliana M.	1073813278	3127700506	Juliana N.
03	Gutierrez Llamas	Juna	1037870733	3126915295	
04	Martinez Postrana	Ivon	25786717	3113870 07289	Ivon martinez
05	Osorio Cardozo	Gustavo	1064 886667	300 878 6925	
06	Barrios Carmona	Yine.	1060 [illegible]	32 [illegible]	
07	Espitia Torres	Andrés	1067863798	3215758058	
08	Vergara Alcalá	Angel Yamil	1102099609	3044416165	
09	Gonzalez Montiel	Juliana Isabel	1066601111	302 347 6736	Juliana Gonzalez.
10	Mari Mc. Torres	Carmen	1003900639	3018827717	
11	Duvan Luna	Lopez	1039084290	3108458456	
12	Padilla Ortiz	Evasio Jose	1064285052	3234015513	
13	Acosta López	Alejandro	1067880744	3236337634	
14	Cardenas Oviedo	Leidy Shaina	1062059646	3007142240	
15	Diaz Hoyos	Nicolas	1066760082	3233685908	Nicolas Diaz
16	Arizal Orozco	Aura Rosa	1062456703	3146192833	
17	Lopez Cogollo	Daniela	1062431144	3001145787	Daniela Lopez.
18	Villamil Iglesia	Neiser David	1067970053	3019448708	
19	Jaramillo Pareja	Jurelis	1062432815	3009654404	
20	Jimenez Herrera	Wendy Yohana	1067915554	3103346856	
21	Hechullin padilla	Edith Judith	1067851482	3106344283	Edith Hechulin
22	Morelos Menco	Daniela	1003349134	3152025317	Daniela Morelos
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

CS Escaneado con CamScanner

Guía 3 . Derecho fundamentales
Cocina 3313896
Integrantes
Edith Medellín
Daniela Morelos
Wendy Jiménez

1.El Trabajo Decente

a. ¿Qué es trabajo decente?

El trabajo decente es aquel empleo que ofrece condiciones justas, seguras y estables para las personas. Incluye un salario adecuado, respeto de los derechos laborales, protección social, igualdad de oportunidades y un ambiente laboral seguro. Además, permite que el trabajador y su familia tengan una buena calidad de vida.

b. ¿Cómo definiría trabajo digno?

El trabajo digno es aquel que respeta la dignidad humana. Significa que la persona es valorada, tratada con respeto y no sufre explotación, discriminación ni abusos. También implica recibir una remuneración justa y tener oportunidades de crecimiento personal y profesional.

c. ¿Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo? Explique su respuesta.

La falta de trabajo influye directamente en la pobreza, porque las personas no tienen ingresos suficientes para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud y educación. También puede aumentar la violencia, ya que el desempleo genera frustración, desigualdad y en algunos casos lleva a algunas personas a buscar medios ilegales para sobrevivir. Además, afecta el desarrollo de una sociedad, porque si muchas personas no trabajan, disminuye la producción, el consumo y la economía del país. Esto limita el progreso y reduce las oportunidades para las futuras generaciones.

2. Ciudadanía Laboral

a. ¿Para usted cuál es el significado de este párrafo?

Este párrafo significa que la ciudadanía no consiste solamente en conocer leyes, normas o deberes, sino en poner en práctica valores como el respeto, la solidaridad, la responsabilidad y la convivencia. Ser ciudadano implica participar activamente en la sociedad, tomar decisiones responsables y buscar el bienestar común.

b. ¿Cómo se relaciona la ciudadanía con las habilidades para la vida?

La ciudadanía se relaciona con las habilidades para la vida porque para convivir en sociedad se necesitan capacidades como la comunicación, la empatía, la resolución de conflictos, el pensamiento crítico y la toma de decisiones. Estas habilidades ayudan a las personas a actuar de manera responsable y a contribuir positivamente en la comunidad.

c. ¿Qué se entiende por ciudadanía laboral?

La ciudadanía laboral es el ejercicio de derechos y deberes de los trabajadores dentro del ámbito laboral. Significa que las personas trabajadoras deben ser respetadas, participar en decisiones que afecten su trabajo, recibir trato justo y tener condiciones dignas y seguras.

d. ¿Cuál es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?

Las organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, cumplen un papel importante porque representan y defienden los intereses de los empleados. También promueven mejores condiciones laborales, salarios justos, diálogo con los empleadores y el respeto de los derechos laborales.

e. ¿Se puede definir la ciudadanía laboral como posesión de derechos? ¿Por qué?

Sí, pero no solamente como posesión de derechos. También implica ejercerlos, defenderlos y cumplir deberes. Tener derechos laborales no basta si no se garantizan en la práctica. Por eso, la ciudadanía laboral incluye participación, respeto y responsabilidad en el trabajo.
La ciudadanía laboral es importante porque protege la dignidad humana, garantiza condiciones justas, promueve la igualdad y permite que los trabajadores participen en decisiones relacionadas con su empleo. Además, fortalece la justicia social y mejora la calidad de vida.

3. El Trabajo y los Derechos Fundamentales

a. ¿Qué principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve principios como:

- Libertad de asociación sindical
- Derecho a la negociación colectiva
- Eliminación del trabajo forzoso
- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en el empleo
- Trabajo digno y seguro
- Igualdad de oportunidades entre trabajadores

b. ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?

El trabajo permite obtener ingresos económicos para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud, educación, transporte y vestuario. Además, brinda estabilidad, bienestar personal y oportunidades de desarrollo para la persona y su familia.

c. ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados en Colombia?

Entre los derechos laborales más vulnerados en Colombia se encuentran:

- Falta de pago de salarios justos o atrasos salariales
- Jornadas laborales excesivas
- Falta de afiliación a salud y pensión
- Despidos injustificados

- Discriminación laboral
- Obstáculos a la libertad sindical
- Acoso laboral
- Contratación informal sin garantías legales

Derecho Colectivo de Trabajo

a. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

La organización de los trabajadores en sindicatos es importante porque permite defender sus derechos e intereses de manera colectiva. Los sindicatos ayudan a mejorar salarios, condiciones laborales, seguridad en el trabajo y promueven el diálogo entre empleados y empleadores.

b. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Es un acuerdo negociado entre los trabajadores representados por un sindicato y el empleador, en el que se establecen condiciones de trabajo como salarios, horarios, beneficios, permisos y garantías laborales.

c. ¿Cuáles son elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?

- Identificación de las partes que negocian
- Salarios y beneficios económicos
- Jornada laboral y descansos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Permisos, licencias y vacaciones
- Procedimientos para resolver conflictos
- Tiempo de vigencia del convenio

d. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.

Es una situación de desacuerdo entre trabajadores y empleadores por temas relacionados con salarios, horarios, condiciones laborales o incumplimiento de derechos. Surge cuando no hay consenso y puede resolverse mediante diálogo, negociación o mecanismos legales.

Libertad Sindical

a. ¿Cuál es la definición de libertad sindical?

Es el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de crear sindicatos, afiliarse o no afiliarse a ellos, y participar libremente en sus actividades sin presiones ni represalias.

b. ¿Cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?

Se construye mediante educación laboral, conocimiento de los derechos, promoción del respeto, participación de los trabajadores y difusión de la importancia de la organización sindical para la defensa de condiciones justas.

c. ¿Qué normas nacionales e internacionales amparan la Libertad Sindical?
Nacionales (Colombia):

- Constitución Política de Colombia, artículo 39
- Código Sustantivo del Trabajo

Internacionales:

- Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical
- Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva
- Declaración Universal de los Derechos Humanos

d. ¿Cuál es el panorama de Colombia en cuanto a los Derechos sindicales?
En Colombia existen garantías legales para la libertad sindical, pero aún se presentan dificultades como despidos antisindicales, obstáculos para crear sindicatos, amenazas a líderes sindicales y baja afiliación sindical. Sin embargo, se siguen fortaleciendo mecanismos de protección y diálogo social.

e. ¿Cuál es la diferencia entre fuero sindical y fuero circunstancial? (Cuadro comparativo)
Aspecto ~Fuero Sindical **Fuero Circunstancial*

¿En qué consiste? ~Protección especial para ciertos trabajadores sindicalizados. **Protección temporal durante un conflicto colectivo o negociación*.

¿A quién cobija? ~Fundadores, directivos y algunos representantes sindicales. **Trabajadores involucrados en negociación colectiva o pliego de peticiones*.

¿Por cuánto tiempo? ~Según el cargo o condición protegida por la ley. **Mientras dure el conflicto colectivo o negociación.*

Finalidad ~Garantizar independencia sindical. **Evitar despidos por participar en reclamaciones colectivas.*

f. ¿Cómo se clasifican los sindicatos de los trabajadores? Explique.

- De empresa: Integrado por trabajadores de una misma empresa.
- De industria o rama: Reúne trabajadores de varias empresas del mismo sector económico.
- Gremial: Formado por personas del mismo oficio o profesión.
- De oficios varios: Agrupa trabajadores de distintas ocupaciones cuando no hay número suficiente para otro tipo de sindicato.

Negociación Colectiva

a. ¿Cuál es la finalidad de la Negociación Colectiva?
Buscar acuerdos entre trabajadores y empleadores para mejorar condiciones laborales, salarios, beneficios y resolver conflictos mediante diálogo.

b. ¿Qué tipos de Negociación existen?

- Negociación de empresa
- Negociación por sector o rama económica
- Negociación nacional
- Negociación directa entre sindicato y empleador

d. ¿Qué promueve la OIT respecto a la Negociación Colectiva?

La OIT promueve el diálogo social, la solución pacífica de conflictos, el respeto a la libertad sindical y el derecho de trabajadores y empleadores a negociar libremente condiciones de trabajo.

e. ¿Qué artículo de la Constitución de Colombia nos habla de la negociación colectiva?

El Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia reconoce el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.

Derecho a la Huelga

a. ¿Qué es el Derecho a la Huelga?

Es el derecho de los trabajadores a suspender colectivamente sus labores de manera temporal para defender sus intereses laborales y presionar una solución en un conflicto de trabajo.

b. ¿Cuáles son las condiciones para el ejercicio del derecho a la Huelga?

- Debe existir un conflicto laboral colectivo.
- Deben agotarse etapas previas de arreglo directo.
- Debe ser aprobada según la ley.
- Debe realizarse pacíficamente.
- No aplica en ciertos servicios esenciales definidos por la ley.

c. ¿Cuáles son las normas nacionales e internacionales que amparan el Derecho a la Huelga?

Nacionales (Colombia):
Constitución Política de Colombia, artículo 56
Código Sustantivo del Trabajo

Internacionales:
Convenios y principios de la OIT relacionados con libertad sindical
Pactos internacionales de derechos humanos que reconocen la asociación y defensa colectiva de derechos laborales.

UNIVERSIDAD DEL SINÚ

Neder espitia
yina pastrana
Juliana gonzalez

D / M / A

33833896

3. formulacion de las actividades de aprendizaje.

1. Trabajo decente.

2). Qué es trabajo decente?

R/ Para mi, el trabajo decente es un empleo donde tengo buenas condiciones; un salario justo, seguridad y respeto a mis derechos!

3) Cómo definiría trabajo digno?

R/ yo defino el trabajo digno como aquel que me permite; vivir bien; sentirme valorado y desarrollarme sin ser explotado:

D/M/A

UNIVERSIDAD DEL SINÚ

C). Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo.?

R/ Yo creo que la falta de trabajo aumenta la pobreza, porque no hay ingresos; puede generar violencia; por la, desesperación y frena el desarrollo porque las personas no pueden progesar ni aportar a la sociedad.

(2.) Ciudadanía Laboral.

(2) Significado del parrafo

R/ Para mí, este párrafo Significa que ser Ciudadano no es solo Seguir reglas; Sino aprender a convivir con otros, respetar y actuar bien en la sociedad.

(3) Cómo se relaciona la Ciudadanía con las habilidades para la vida.

(3) R/ Yo veo que la ciudadanía se relaciona.

D / M / A

UNIVERSIDAD DEL SINÚ
Elías Bechara Zainúm

(e) Se puede adoptar la ciudadanía laboral como posición de derechos?

R// yo pienso que sí, pero no solo es; tener derechos, también es cumplir. deberes y participar activamente para que esos derechos se respeten.

(3) El trabajo y las derechos fundamentales.

(2) Qué principios promueve la oit en el mundo del trabajo.

R/ Yo creo que la organización Internacional del trabajo, promueve principios como la libertad de asociación, el derecho a negociar colectivamente; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil y la no discriminación en el empleo.

UNIVERSIDAD DEL SINÚ

D / M / A

Con las habilidades para la vida. porque necesito saber comunicarme, respetar, tomar decisiones y convivir para ser un buen ciudadano.

c) Qué se entiende por ciudadanía laboral?

R/ yo entiendo por ciudadanía laboral. Como mis derechos y deberes en el trabajo, donde participo y soy tratado con respeto.

d) Cuál es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?

R/ yo creo que las organizaciones de trabajadores ayudan a defender mis derechos y me representan y buscan mejores condiciones laborales.

D / M / A

UNIVERSIDAD DEL SINÚ
Elías Bechara Zainúm
Fundada en 1974
Montería - Bogotá - Cartagena

④ Derecho Colectivo del trabajo

ⓐ Que opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

R/ Yo opino que los sindicatos son importantes por que me ayudan a defender mis derechos y a tener más fuerza para exigir mejores condiciones de trabajo.

ⓑ Qué es un convenio Colectivo de Trabajo?

R/ Yo entiendo que un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo entre trabajadores y empleadores donde se establecen condiciones laborales como salario, horarios y beneficios.

ⓒ Cuáles son los elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo?

UNIVERSIDAD DEL SINÚ

D / M / A

(B) ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?

R/ yo creo que el trabajo es clave porque me permite cubrir mis necesidades básicas como la alimentación, vivienda, salud, y educación y así tener una mejor calidad de vida.

(C) ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados y con un buen resumen?

R/ yo considero que en Colombia los derechos mas vulnerados son el pago justo; la estabilidad laboral, la seguridad social y, en algunas casos, el derecho a la asociación a a condiciones de trabajo seguras.

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

Integrantes: Ouvan Tuna
Erasto Padilla
Gustavo Osorio

Guía de aprendizaje #2

1. Trabajo decente.

A: Que es?: Es un empleo productivo que garantiza dignidad, igualdad y un ingreso justo. Con protección social derechos laborales y libertad sindical.

B) Cómo definirías trabajo digno?

R/ Es aquel que respeta los derecho fundamentales ofrece un trabajo justo y permite vivir con dignidad.

C) Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza la violencia y la falta de desarrollo?

R/ Cuando no hay trabajo no hay —

Powered by CamScanner

ingresos esenciales, lo que aumenta la desesperación y vulnerabilidad. Esto genera tensiones sociales que derivan en violencia, delincuencia, explotación y pobreza.
A su vez frena el desarrollo humano y económico pues no hay inversión

2. Ciudadanía laboral.

A.) La ciudadanía laboral no es algo mecánico como aprender unas normas jurídicas, legales y políticas sino más bien es una norma de vida y convivencia entre seres humanos y sociedad.

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

B.) Se relacionan estrechamente para formar individuos etico, integros, y proactivos.
la ciudadanía laboral otorga derechos y dignidad en el trabajo, y las habilidades como la adaptación, la comunicación y el trabajo en equipo ayudan a enfrentar los desafios y cultura de paz

C) Es el reconocimiento y el ejercicio de los derechos fundamentales en el ambito laboral, garantizando un trato digno, seguridad social y libertad sindical

D) los sindicatos actuan como representantes legales y defensores colectivos para garantizar los derechos laborales.

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

3. Trabajo y derechos fundamentales.

A:) libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación laboral y un entorno de trabajo seguro y saludable

B) Es la principal fuente de ingresos para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud y seguridad.

C:) la seguridad social (salud, pensión, ARL), el pago de salarios y prestaciones justas, la libertad sindical, la jornada laboral máxima y la estabilidad laboral reforzada.

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

6. Derecho Colectivo del trabajo

A:) Estamos de acuerdo siempre y cuando las negociaciones se hagan entorno al respeto, la cordialidad y la asertividad.

B) Acuerdo escrito, regulado por el Código sustantivo del trabajo (articulo: 467), firmado entre uno o varios sindicatos y uno o varios empleadores.

C:) sus elementos fundamentales incluye el ambito de aplicación, Salarios, Jornada laboral, condiciones de trabajo, duración y cláusulas de paz.

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

D) Es un desacuerdo entre dos o más personas que desempeñan un trabajo dentro de la misma Organización

Libertad sindical.

A.) Es el derecho fundamental que permite a los trabajadores y empleadores a crear, a afiliarse o desafiliarse de manera voluntaria de un sindicato

B) Implementando estrategias educativas, promoviendo el dialogo social y visibilizando los derechos fundamentales

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

C) los convenios 87 y 98 de OIT, El pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales.
En Colombia en la constitución Política de Colombia (Art. 39), el código sustantivo del trabajo (Art. 353 - 374) y la ley 26 de 1976.

Negociación colectiva.

A) Establecer convenios que regulen las condiciones de trabajo (Salario, Jornada, Seguridad, ETC.) mejorando los mínimos legales y promoviendo la paz social.

B) Colaborativa (ganar-ganar) Competitiva (ganar-perder) Acomodativa (perder-ganar), Evitativa (perder-perder) y de compromiso.

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

C) Promover la negociación colectiva como derecho fundamental y herramienta esencial para regular condiciones laborales, salarios justos y fomentar la paz social

D) Artículo 55.

Derecho a la huelga

A) Es los que permite a los trabajadores defender intereses sociales y económicos mediante la suspensión colectiva de las actividades.

B) ~~Acreditar~~ ~~permanente~~ finalidad legítima, decisión mayoritaria, agotamiento de la vía directa o conciliación, preaviso,

Powered by CamScanner

Alcaldía de MONTERÍA
GESTIÓN SOCIAL

Caracter pacifico, servicio mínimo esencial.

C:) Internacionales: Pacto Inter/Nal de derechos económicos, sociales y culturales, Convenio 87 y 98 de la OIT.
Protocolo de San Salvador y carta de la OEA.
En Colombia art. 56 de la constitucion politica.
Codigo sustantivo del trabajo.
Ley 11 dias del 2008.
Jurisprudencia de la corte constitucional

Calcular liquidación del año 2019 al 11 Mayo de 2026

2019

Cesantías = $\frac{925,148 \times 360}{360} = \$925,148$

I. Cesantías = $\frac{925'148 \times 360 \times 0,12}{360} = \$111,017$

Vacaciones = $\frac{\$825,176 \times 360}{720} = 414,058$

Primas = $\frac{925'148 \times 360}{360} = \$925'148$

Total = $\$2'275,371$

Año 2020

Cesantías = $\frac{980'657 \times 360}{360} = \$980,657$

I cesantías = $\frac{980'657 \times 360 \times 0,12}{360} = \$117,678$

Vacaciones = $\frac{877,803 \times 360}{720} = \$438,901$

Primas = $\frac{980,657 \times 360}{360} = \$980,657$

Total = $\$2'517,893$

Powered by CamScanner

2021 cesantias - $\frac{1'014,980 \times 360}{360} = 1.014.980$

I de cesantias = $\frac{1014980}{} \times 360 \times 0.12 \div 360 =$
$= 121.797.6$

Vacaciones $\frac{908.526}{} \times 360 \div 720 = 454.263$

Primas $1.014980 \times 360 = 1.014.980$

TOTAL 2.606.020

2022 cesantias $= 1.117.172 \times 360 = 1117172$

I de cesantias $= 1117172 \times 360 \times 0.12 = 134060.64$

Vacaciones $1000000 \times 360 \div 720 = 500.000$

Primas $1117172 \times 360 = 1'117,172$

Total 2868,404

Powered by CamScanner

2023

$$\text{consantía} = \frac{1.300.606 \times 360}{360} = 1.300.606$$

$$\text{I. consantía} = \frac{1.300.606 \times 360 \times 0.12}{360} = 156,072$$

total = 3,337,284

$$\text{vacaciones} = \frac{1.462.000 \times 360}{720} = 580,000$$

$$\text{primas} = \frac{1.300.606 \times 360}{360} = 1.300.606$$

2024

$$\text{Consantía} = \frac{1.462.000 \times 360}{360} = 1,462,000$$

$$\text{I. consantía} = \frac{1,462.000 \times 360 \times 0.12}{360} = 175,440$$

total = 3,749,440

$$\text{vacaciones} = \frac{1.300.000 \times 360}{360} = 650,000$$
$$720$$

$$\text{prima} = \frac{1.462.000 \times 360}{360} = 1,462,000$$

Powered by CamScanner

2025./ Cesantia = $\frac{1.623.500 \times 360}{360}$ = 7.623.500

I. cesantia = $\frac{7.623500 \times 360 \times 0.12}{360}$ = 795.900

Vacaciones = $\frac{7.423.500 \times 360}{720}$ = 771.750

primas = $\frac{1623.500 \times 360}{360}$ = 7.623.500

ToTal : 4.754.650

2026./ Cesantia = $\frac{2000.000 \times 132}{360}$ = 733.333

I. Cesantia = $\frac{2000.000 \times 132 \times 072}{}$ = 88.000

Vacaciones $\frac{7750.905 \times 132}{720}$ = 320.999

Primas $\frac{2000.000 \times 132}{360}$ = 733.333

Total = 7.875.665

Powered by CamScanner

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DERECHOS FUNDAMENTALES
Fenier Alfonso Lafont Rodriguez

SOFÍA BRAVO
DUVAN LUNA
DIANA ARANGO
DANIELA MORELOS
JUAN CAMILO SANCHEZ
ERASTO PADILLA



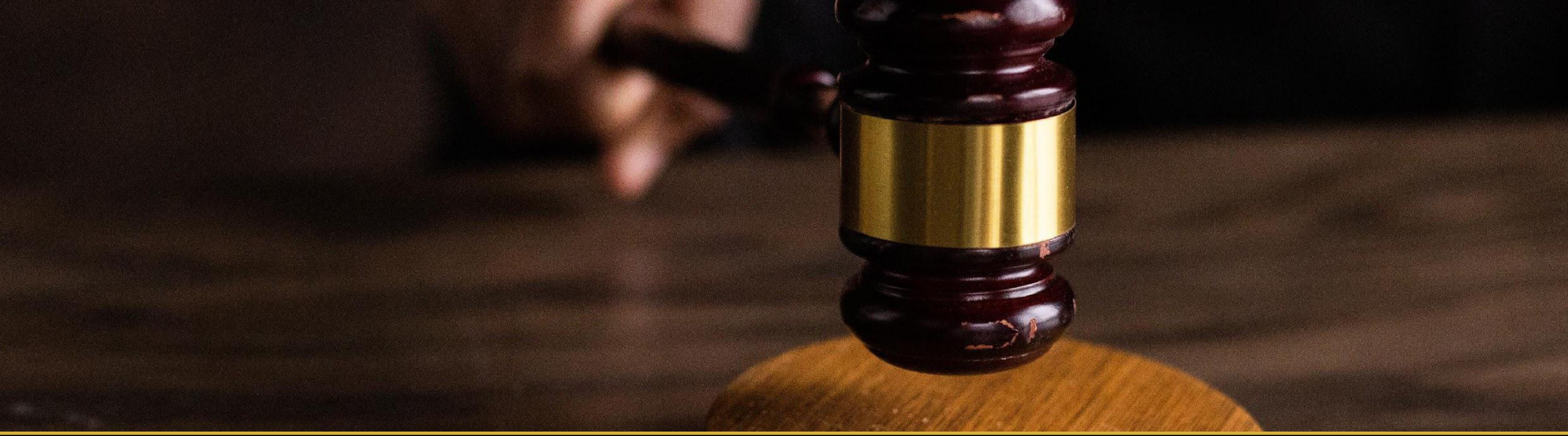


Tabla de Contenido

- Libertad de Asociación
- Libertad Sindical
- Derecho a la negociación colectiva

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Es el derecho que tiene toda persona de:

- Crear organizaciones (formales o informales)
- Unirse a ellas
- Permanecer o retirarse libremente

Sin interferencias injustificadas del Estado u otras personas.



PARA QUE SIRVE?





Sirve para que las personas puedan:

- Defender sus derechos
- Expresar ideas colectivamente
- Participar en la

Sin este derecho, seria muy difícil que existan

- Sindicatos
- Partidos políticos
- Asociaciones estudiantiles

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

1. ES VOLUNTARIA:
   Nadie puede obligarte a unirte a una organización ni a quedarte en ella.
2. ES AUTÓNOMA:
   Las asociaciones pueden organizarse como quieran (reglas internas, objetivos, estructura)
3. ES PROTEGIDA POR LA LEY:
   Está reconocida en constituciones y tratados internacionales
4. TIENE LÍMITES:
   No es absoluta. Puede restringirse si:
   - Afecta la seguridad pública
   - Viola derechos de otros
   - Tiene fines ilegales





TIPOS DE ASOCIACIONES

- Civiles: ONG, fundaciones
- Económicas: Cooperativas
- Políticas: Partidos
- Laborales: Sindicatos



LIBERTAD SINDICAL



Permite a trabajadores y empleadores:

- Crear sindicatos.
- Afiliarse o no a ellos.
- Organizarse para defender sus intereses laborales.



Derechos que incluye:

- Fundar sindicatos sin autorización previa.
- Elegir representantes.
- Realizar actividades sindicales.
- No ser discriminado por pertenecer a un sindicato.



Importancia:

- Protege a los trabajadores frente a abusos.
- Mejora condiciones laborales.
- Fortalece la democracia en el trabajo.

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE?



La libertad sindical permite:

- Equilibrar esa relación
- Evitar abusos laborales
- Mejorar condiciones de trabajo



Sin este derecho, los trabajadores tendrían muchas más dificultades para:

- Reclamar salarios justos
- Exigir seguridad laboral
- Defender sus derechos


COSMEÑOS


CUMPLEAÑOS




SALIDA




"Ética, higiene
y responsabilidad
la base del
buen trabajo




SALIDA
SENA
CALCULAR PRESTACIONES SOCIALES
PRESTACIONES SOCIALES
FORMULA
CESANTIAS
SALARIO MENSUAL X DIAS TRABAJADOS /360
INTERESES DE CESANTIAS
CESANTIAS X DIAS TRABAJADOS X 0.12/360
VACACIONES
SALARIO MENSUAL X DIAS TRABAJADOS/720
PRIMAS DE SERVICIO
SALARIO MENSUAL X DÍAS TRABAJADOS EN EL SEMESTRE/360

FICHA. 3410834

EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS.

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: Ejecución de Programas deportivos
FICHA No. 3410834
Municipio: Montería — Lugar: Sede Sena
Instructor: Fenor Gilson Rodriguez — N° Doc. Identidad: 78038544
FECHA: 22/04/2026 — HORARIO: 6:00 - 14:00

N°	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	N° DEL CELULAR	FIRMAS
01	de la rosa	jesus Daniel	1.062 665 994	324 467 87 49	Jesus de la rosa
02	Jose Daniel	Fuertes Suarez	1064 797 270	316 726 4620	Jose D.
03	Sánchez Berrocal	Valentina	1067886222	3025128339	Valentina Sánchez
04	Bruno Patiño	Luis Andres	1073811423	3148560752	Luis Andres
05	Montalvo Mora	Neider Nel	1010126365	3218820465	Neider Mora
06	espinosa bravo	luis carlos	1061352910	3013750192	
07	Sibaja Sibaja	Jesus manuel	1062432387	3278778689	Jesús Sibaja
08	Romero salum	Andres Eduardo	1062427605	3258961309	Andres Salum.
09	duarte doria	Juan david	1006748300	3012748300	
10	Baron Berrocal	Matias David	1138080754	3012937387	
11	Fabra Almanza	Danny Daniel	1062965960	3748409488	Danny
12	Vargas Soto a	Paola andrea	1067824512	3177034779	
13	Martinez Betancourt	Luisa Fernanda	1062439435	3174636452	Luisa
14	Rodriguez Guillen	Ever Daniel	1067900965	3188857086	Ever.
15	Sara Peña B	Sara	1067862645	3242447394	Sara Peña B
16	Torres Contreras	Keinner Andres	1062969653	3045889974	Keinner
17	Negrete Espadilla	Shurn David	1067888095	3028330586	Shurn Negrete
18	Ruiz Pereira	Maria	1062439367	3136848111	Maria
19	Babilonia Fernández	Franchezca	1067903670	3007897964	Franchezca
20	Mateo martinez	Juan	1061900821	3017433447	Juan M.
21	Bravo Blanco	Eliana Patricia	1067867798	3197467970	Eliana
22	Villera Torras	Angela Maria	1062963099	3235932706	Angela Villera.
23	Angel Estrella	Evelio Jose	10781813	3015515940	
24	Martinez	Amaury	1003002095	3001449615	Amaury
25	Bautista Poveda	Almudy	1003117167	3116832139	
26	Locsil Bonilla	Jose Alberto	1067849249	3215/864110	
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

Escaneado con CamScanner

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:	Ejecución de Programas de Software		
FICHA No.	3141834		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenier Cotes Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	24/04/2026	HORARIO:	6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Causil Portillo	Jesus Alberto	1067841929	3215186440	
02	Bautista Pineda	Henry [redacted]	1003717107	3118132139	
03	Acosta Burgos	Luis Carlos	1071352910	3018056192	
04	Vargas Solera	Paula Andrea	1067884512	3117034779	
05	Rodriguez Guillen	Ever Daniel	1067900965	3188857086	
06	Torres Contreras	Keinner Andres	1062969653	3045 8899	
07	Sibaja sibaja	Jesús manuel	1062432387	3218778689	
08	Nieto martinez	Ivan	1064906028	3017933947	
09	Fabra Almanza	Danny Daniel	1062965960	3148409488	
10	Negrete Espinella	Shuin David	1067888095	3028380586	
11	Fuentes Flores	Jose Daniel	106H947210	3167861820	
12	Becerra Berrocal	Matias David	1758807534	3072937987	
13	Bruno Rodiño	Luis Andres.	1073811423.	3148560752.	
14	Montalvo moreno	Neider Neil	1010126365	3218820465	
15	Duarte Doria	Juan david	1006734864	3012248300	
16	de la rosa	Jesus daniel	1062605994	3244677 8799	
17	Peña Burgos	Sara	1067862645	3242447394	
18	Villera Tarras	Angela Maria	1062965099	3235932706	
19	Martinez	Amaury	1003002	3002448615	
20	Angel Estrello	Evilio Jose	7078181	3015515940	
21	Sánchez Berrocal	Valentina	1067886222	3025128339	
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

CS Escaneado con CamScanner

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:	Ejecución de Programas Web		
FICHA No.	3410834		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sede SENA
Instructor:	Fenier Cofora Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78078544
FECHA:	06/05/2026	HORARIO:	6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Matthe 2	Amaury	1003.002085	3002449615	Amaury
02	Peña Burgos	Sara	1067862645	3242447394	Sara Peña B
03	Villera Tarras	Angela Maria	1062963099	3235932706	Angela Villera
04	Bravo Blanco	Eliana Patricia	1067867798	3167467070	Eliana Bravo
05	Sibaja Sibaja	Jesús Manuel	1062432381	3218778689	Jesús Sibaja
06	Navarrete	Juan	1062490028	3017933847	Juan
07	Matías David	Baron Ferrocal	1138880759	3012937587	
08	Torres Contreras	Keinner Andres	1062969653	3045889974	Keinner
09	Rodriguez Guilen	Ever Daniel	1067900965	3188857086	Ever...
10	Duarte Doria	Juan david	1005734864	3017248300	
11	de la rosa	Jesus Daniel	1.060.605.994	3244678749	Jesus de la rosa
12	estrada burgos	Luis carlos	1073552910	3013056192	
13	Cousil Portillo	Jesus Alberto	1067849219	3215186440	Jesus Cousil
14	Bautista Pinedo	Elencia	1002117107	3116132139	
15	Bruno Rudiño	Luis Andres	1073811423	3148560752	Luis Bruno
16	Montalvo Mora	Nuder Nel	1010126365	3218820465	Nuder Montalvo
17	Negrek Espricella	Shuen David	1067888055	3028380586	Shuen Negrek
18	Sánchez Berrocal	Valentina	1067886222	3025128339	Valentina Sánchez
19	Vargas Sotomayor	Paula Andrea	1067885512	3117034774	
20	Angel Estrella	Emilio José	1078188?	3025515440	
21	Fabra Almonza	Danny Daniel	1062965960	3148409488	Danny
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

Escaneado con CamScanner

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:	Ejecución de Programas Deportivos		
FICHA No.	3410834		
Municipio:	Montería	Lugar:	Sed. Sena
Instructor:	Fenier Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	13/05/2026	HORARIO:	6:00 - 14:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Angel Estrella	Eudio Jose	10781813	3015515940	
02	Bruno Rodiño	Luis Andres	1073811423	3148560752	Luis Bruno.
03	Cossi Padilla	Jasbas Gabriel	1065924929	3215186144	
04	Bautista Pineda	Elenay	1003777107	3118132139	Elenay
05	de la rosa	Jesus paid	1062.605.994	324 4678799	Jesus de la rosa
06	Duarte Doria	Juan David	1006739864	3012283300	
07	Sibaja Sibaja	Jesus manuel	1062432387	3218778689	
08	Montalvo moreno	Neider Del	1010126365	3218820465	Neider.
09	Negrete Espriella	Steven David	1061883051	3028380586	Steven Negrete
10	Romero Salom	Andes Eduardo	1062927605	3238961309	Andres Salom.
11	Ruiz Pereira	Maria	1062439367	3136848111	Maria.
12	Martinez Bejarano	Luisa	1062439435	3174636452	Luisa.
13	Torres Contreras	Keinner Andres	1062969653	3045884974	Keinner
14	Rodriguez Guillen	Ever Daniel	1067900965	3188857086	Ever.
15	Martinez	Amaury	1003002085	3002449615	Amaury
16	Prieto martinez	JUAN	1067906028	3017937847	JUANITO
17	Fontes Florez	Jose David	1064447240	3167864820	Jose
18	Babilonia Fernandez	Franchezca	1067903670	3007894964	Franchezca.
19	Estrada Burgos	Luis carlos	1071557910	3012306892	
20	Villera Tarras	Angela María	1062963009	3235932706	Angela Villera.
21	Bravo Blanco	Eliana Patricia	1067867798	3197467970	Eliana Bravo
22	Peña Burgos	Sara	1067862645	3242473794	Sara Peña
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

CS Escaneado con CamScanner

DIGNIDAD HUMANA Y DERECHOS LABORALES

1. DERECHOS HUMANOS, DIGNIDAD Y TRABAJO

A. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son un conjunto de normas y principios que protegen la dignidad de todas las personas. Se consideran derechos básicos que tenemos por el simple hecho de ser humanos, sin importar nuestra edad, nacionalidad, género, religión o forma de pensar.

B. ¿QUÉ ES LA DIGNIDAD HUMANA?

La dignidad humana es el valor y respeto que tiene cada persona por el simple hecho de ser humana. Significa que todas las personas merecen ser tratadas con respeto, sin humillaciones, sin discriminación y con las mismas oportunidades.

C. ¿QUÉ ARTICULO HABLA DEL DERECHO AL TRABAJO?

El derecho al trabajo está en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este artículo explica que toda persona tiene derecho a trabajar y a elegir libremente su empleo, es decir, nadie debe ser obligado a hacer un trabajo que no quiera. También establece que el trabajo debe darse en condiciones justas y seguras, y que las personas deben recibir un salario digno que les permita vivir bien a ellas y a sus familias.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y LABORAL

A. ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE CÓRDOBA

Ganadería: Es una de las principales actividades, especialmente la cría de ganado bovino para carne y leche.
Agricultura: Se cultivan productos como maíz, arroz, plátano, yuca, algodón y sorgo.
Minería: Destaca la extracción de níquel en Montelíbano.
Pesca: Importante en zonas cercanas al río Sinú y ciénagas.
Comercio: Especialmente en Montería, la capital del departamento.
Turismo: En lugares como San Antero y Moñitos por sus playas y naturaleza.

B. ¿CÓMO ES EL TRABAJO EN TU MUNICIPIO?

En Córdoba el trabajo se caracteriza por la mezcla entre empleo formal e informal, aunque predomina la informalidad. Muchas personas viven de la ganadería, la agricultura, el comercio, la pesca y la construcción. Los oficios más comunes son agricultor, ganadero, vendedor, albañil, pescador, mototaxista, profesor y enfermero. En ciudades como Montería también hay empleos formales en empresas, hospitales, colegios y entidades públicas. Sin embargo, uno de los principales problemas del departamento es la falta de oportunidades laborales estables, los bajos salarios y el alto desempleo.

LINEA DEL TIEMPO

MODOS DE PRODUCCIÓN

1 COMUNIDAD PRIMITVA 5000 A.C

Es la primera forma en la que los hombres se organizan para satisfacer sus necesidades Principalmente se alimentaban y encontraban en la naturaleza, tales comoraices, nueces y arboles



2 MODO ASIATICO DE PRODUCCIÑON 3500 A.C

Este modo existio antes del esclavismo y t tambien fue llamado despótico
Este modo de producción desarrolla la explotación del hombre por el hombre de una clase dominante, como nuevas formas de producción como la agricultura



3 FUERZAS PRODUCTIVAS DEL ESCLAVISMO 3000 A.C

Agricultura en egipto
La construcción de piramides aumento y alcanzo grandes niveles
Ganaderia, secando las pieles para vestir



4 FEUDALISMO 300 D.C

La invación de los pueblos barbaros del norte de Europa
Su producción era en la tierra y el molino



5 CAPITALISMO 1600 D.C

Ampliación de los centros artesanales, los burgos antecedentes de las ciudades
Desarrollo de mercados locales y regionales hasta llegar a los mercados nacionales



6 SOCIALISMO 1830 D.C

La formación social sovietica
La formación social china
La formación social cubana
Los modos de producción, estatal



INTEGRANTES

EVER RODRIGUEZ
MATIAS BARON
DANIEL FABRA

1. Con base en la lectura

a. ¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son un conjunto de normas y principios que reconocen y protegen la dignidad de todas las personas por el simple hecho de ser humanas y Incluyen derechos como la vida, la libertad, la educación, la salud, el trabajo y la igualdad ante la ley.

b. ¿Qué es la dignidad humana?

La dignidad humana es el valor intrínseco que tiene cada persona por el hecho de ser humana. Significa que todos merecen respeto, buen trato y condiciones de vida adecuadas, sin importar su origen, raza, género, religión o situación económica.

La dignidad es la base de los derechos humanos, ya que garantiza que las personas no sean humilladas, explotadas o tratadas como objetos.

c. ¿Qué artículo de la Declaración Universal habla del derecho al trabajo? Explique

El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos habla del derecho al trabajo.

Este artículo establece que:

Toda persona tiene derecho a trabajar.

Puede elegir libremente su empleo.

Debe tener condiciones justas y favorables.

Tiene derecho a un salario digno.

Puede formar sindicatos para defender sus derechos.

2.. a partir de las experiencias, propias familias y de la comunidad donde viven resuelvan las siguientes preguntas

a ¿Cuáles son las actividades económicas más importantes desde el departamento de Córdoba?

En el departamento de Córdoba (Colombia) las principales actividades económicas son:

GANADERIA: es la actividad más importante especialmente la ganadería bovina (cría de ganado).

AGRICULTURA: cultivos de maíz arroz, plátano, yuca, algodón, berenjena, habichuela, papoche.

PESCA: en zonas cercanas al río sinú y ciénagas, casas con represas.

COMERCIO: venta de productos en mercados tiendas y negocios abarrotes, mercados.

MINERIA: especialmente ferroniquel en alguna zona.

Estas actividades sostienen la economía y generan empleo en la región de Córdoba.

B. Describa, ¿Cómo es el trabajo en su municipio?

En muchos municipios de Córdoba, el trabajo se divide en dos tipos:

Trabajo formal:

Empleos con contrato, salario fijo y prestaciones.

Ejemplo: profesores, empleados públicos, trabajadores de empresas.

Trabajo informal:

Es el más común.

No hay contrato ni seguridad social.

Ejemplo: vendedores ambulantes, mototaxistas, trabajadores del campo.

C. ¿De qué vive la gente?

Ganadería y agricultura.

Comercio informal (ventas en la calle).

Oficios como construcción, carpintería, mecánica.

En general, hay bastante informalidad, lo que hace que muchas personas no tengan estabilidad económica.

3. Línea de tiempo: Modos de producción..

1. Comunidad primitiva

No había propiedad privada.

Trabajo colectivo.

Producción para sobrevivir.

2. Esclavismo

Existían esclavos.

Los dueños controlaban el trabajo.

No había derechos laborales.

3. Feudalismo

Trabajo en tierras de señores feudales.

Los campesinos (siervos) trabajaban a cambio de protección.

Producción agrícola.

4. Capitalismo

Propiedad privada.

Trabajo asalariado.

Empresas y producción industrial.

Búsqueda de ganancias.

5. Socialismo (propuesta teórica)

Busca igualdad económica.

Propiedad colectiva de los medios de producción.

Menor desigualdad social.

4. Cambios en el mundo del trabajo...

El trabajo es una actividad fundamental que permite a las personas satisfacer sus necesidades y desarrollarse en la sociedad. Sin embargo, en la actualidad ha sufrido importantes cambios.

Uno de estos cambios es la precarización laboral, que se refiere a empleos inestables, mal pagados y sin garantías, lo que afecta la calidad de vida de los trabajadores.

Otro fenómeno es la tercerización, donde las empresas contratan a otras para realizar ciertos trabajos, lo que muchas veces reduce beneficios laborales para los empleados.

También se presenta la deslaboralización, que ocurre cuando se eliminan derechos laborales, afectando la seguridad y estabilidad del trabajador.

Todos estos cambios impactan directamente la dignidad humana, ya que cuando una persona no tiene un trabajo digno, con salario justo y condiciones adecuadas, su calidad de vida se ve afectada.

Estudiante SENA
Técnico en formación profesional
Montería, Córdoba
6 de mayo de 2026

LA EQUIDAD LABORAL COMO EJE DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Un análisis integral sobre justicia, legislación y productividad en Colombia

Introducción

La equidad laboral representa uno de los desafíos más significativos y, a la vez, una de las oportunidades más prometedoras para las sociedades contemporáneas. No se trata simplemente de un concepto abstracto o de una meta administrativa dentro de los departamentos de recursos humanos; es un imperativo ético, un derecho humano fundamental y un motor crítico para el desarrollo económico sostenible. En su acepción más amplia, la equidad en el trabajo garantiza que cada individuo, sin distinción de género, etnia, edad, orientación sexual o condición física, tenga acceso a las mismas oportunidades de ingreso, permanencia y ascenso en el mercado laboral.

A diferencia de la igualdad formal, que propone dar a todos lo mismo, la equidad reconoce las diferencias intrínsecas y las barreras históricas que han segmentado a ciertos grupos. Por lo tanto, busca nivelar el campo de juego mediante acciones afirmativas y políticas inclusivas. En el contexto de este ensayo, se explorarán las dimensiones de la brecha salarial, la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral, y cómo el marco normativo colombiano ha intentado dar respuesta a estas problemáticas mediante leyes pioneras.

1. Conceptualización: Entre la Igualdad y la Equidad

Es fundamental establecer una distinción clara entre igualdad y equidad laboral. Mientras que la igualdad sugiere un trato idéntico para todos los empleados, la equidad se enfoca en la justicia del tratamiento. En un entorno laboral equitativo, se entiende que una mujer que regresa de una licencia de maternidad o una persona con discapacidad pueden requerir ajustes razonables para competir en igualdad de condiciones con sus pares. La equidad es el vehículo que nos permite transitar de una igualdad "en el papel" a una igualdad de resultados.

La implementación de la equidad requiere desmantelar prejuicios inconscientes que a menudo dictan quién es "apto" para un puesto de liderazgo o qué tipo de tareas son "propias" de un género específico. Estos sesgos no solo limitan la libertad individual, sino que privan a las empresas de un capital humano valioso que podría aportar soluciones innovadoras y perspectivas frescas.

vida, es un trabajador más creativo y resiliente. La ausencia de estas políticas suele forzar a muchos talentos a abandonar sus carreras o aceptar puestos de menor jerarquía, perpetuando el ciclo de la desigualdad.

2. La Brecha Salarial y el Valor del Trabajo

Uno de los indicadores más persistentes de la inequidad es la brecha salarial. A pesar de los avances educativos, persiste a nivel global y nacional una diferencia marcada entre los ingresos de hombres y mujeres por el desempeño de funciones similares. El principio de "a trabajo de igual valor, igual remuneración" es la piedra angular para corregir esta anomalía. Para lograrlo, las organizaciones deben migrar hacia sistemas de valoración de puestos basados en competencias técnicas, responsabilidades y esfuerzo, alejándose de valoraciones subjetivas que suelen castigar la trayectoria de las mujeres.

La equidad salarial no solo es una cuestión de dinero; es una validación de la dignidad del trabajador. Cuando un empleado percibe que su compensación es justa y equivalente a la de sus colegas con iguales méritos, su compromiso y sentido de pertenencia aumentan drásticamente, lo cual tiene un impacto directo en la reducción de la rotación de personal y el incremento de la eficiencia operativa.

3. Conciliación y Corresponsabilidad: El Lado Humano

La equidad laboral es imposible de alcanzar si no se aborda la carga de cuidado que tradicionalmente ha recaído sobre las mujeres. Un entorno de trabajo moderno y equitativo es aquel que promueve la conciliación de la vida personal, familiar y profesional para todos sus miembros. Esto incluye:

- Horarios flexibles y opciones de teletrabajo que permitan atender responsabilidades domésticas.
- Licencias de paternidad extendidas que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.
- Programas de bienestar que contemplen la salud mental y el tiempo de descanso.

La conciliación no debe verse como un "favor" otorgado por la empresa, sino como ĐQnUa IDesAtDra LteAgBiOaR dAeL : gJUesStTiIóCnIA qYu PeR rOeDcUoCnTocIeVID qAuDe un trabajador integral, que puede e

APRENDIZ: VALENTINA SANCHEZ BERROCAL
EVELIO JOSE ARGEL ESTRELLA

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CLUB VALE VOLEY S.A.S. Y EVELIO JOSE ARGEL ESTRELLA

Entre las partes, por un lado **VALENTINA SANCHEZ BERROCAL**, domiciliado en la ciudad de Monteria, representante legal de **CLUB VALE VOLEY S.A.S.**,, con NIT 8001895-7, quien en adelante y para los efectos del presente contrato se denomina como EL EMPLEADOR, y por el otro, **EVELIO JOSE ARGEL ESTRELLA**, domiciliado en la ciudad de Monteria, quien en adelante y para los efectos del presente contrato se denomina como EL TRABAJADOR, ambos mayores de edad identificados como aparece al pie de las firmas, hemos acordado suscribir este contrato de trabajo, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

Artículo 1. Naturaleza y Objeto. Se trata de un contrato de trabajo a término indefinido, en vigencia del cual el EMPLEADOR contrata al TRABAJADOR para que este, de forma personal, dirija su capacidad de trabajo en aras de la prestación de servicios y desempeño de las actividades propias del cargo de ENTRENADOR DEPORTIVO, y como contraprestación el EMPLEADOR pagará una remuneración.

Artículo 2. Obligaciones de las partes

1. Del EMPLEADOR

   a) Pagar en la forma pactada el monto equivalente a la remuneración.
   b) Realizar la afiliación y correspondiente aporte a parafiscales.
   c) Dotar al TRABAJADOR de los elementos de trabajo necesarios para el correcto desempeño de la gestión contratada.
   d) Las obligaciones especiales enunciadas en los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo. (ver de qué se tratan estos artículos consultando el siguiente link http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1874133)
   e) (Aquellas que consideren las partes, por la naturaleza del contrato).
2. Del TRABAJADOR

   a) Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato, en la forma convenida.
   b) Las obligaciones especiales enunciadas en los artículos 56 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo. (ver de qué se tratan estos artículos

consultando el siguiente link http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1874133)

c) Planificación: Diseñar programas de entrenamiento personalizados según el nivel, edad y objetivos del deportista (fuerza, resistencia, velocidad, movilidad).Enseñanza Técnica y Táctica: Corregir movimientos, enseñar habilidades específicas del deporte y desarrollar estrategias de juego. Evaluación y Seguimiento: Analizar el progreso del deportista mediante pruebas físicas y ajustar el plan de entrenamiento según los resultados. Apoyo Mental y Motivación: Fomentar una actitud positiva, disciplinada y la confianza necesaria para la competición. Seguridad y Salud: Prevenir lesiones, supervisar la técnica correcta y, en muchos casos, gestionar la rehabilitación tras una lesión.).

Artículo 3. Lugar de prestación del servicio. El TRABAJADOR prestará sus servicios de forma personal, en la PARQUE DEL BARRIO VERSALLES; dirección que corresponde al domicilio de la empresa CARRERA 10 ·35-26 BARRIO CENTRO.

Artículo 4. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será de: lunes a viernes en el horario de 7:00am a 9:00am y de 4:00pm a 7:00pm.

Artículo 5. Remuneración. El EMPLEADOR deberá pagar al TRABAJADOR, a título de remuneración por las actividades, un monto de millón setecientos cincuenta mil novecientos cinco ($1.750.905) o salario mínimo legal vigente 2026.

Artículo 6. Forma de pago. La forma de pago del salario señalado en la cláusula anterior, será así: quincenal. El pago se hará por consignación a cuenta bancaria personal del TRABAJADOR, la cuenta personal es: cuenta de ahorros Nº 01657845678.

Artículo 7. Duración del contrato. La duración del presente contrato es indefinida. Para tales efectos, inicia a regir desde el día 13 de mayo de 2026 y permanecerá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen, salvo que de común acuerdo las partes consientan en darlo por terminarlo, o se incurra en alguna de las situaciones de ley que permitan la terminación unilateral del mismo.

Artículo 8. Terminación unilateral del contrato. El presente contrato se podrá terminar unilateralmente y sin indemnización alguna, por cualquiera de las partes, siempre y cuando se configure algunas de las situaciones previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o haya incumplimiento grave de alguna cláusula prevista en el contrato de trabajo. Se considera incumplimiento grave el desconocimiento de las obligaciones o prohibiciones previstas en el contrato.

Artículo 9. Domicilio de las partes. Para todos los efectos legales y convencionales, el domicilio de las partes es: el EMPLEADOR: la ciudad de Montería, en la dirección CARRERA 10 ·35-26 BARRIO CENTRO; y el TRABAJADOR, la ciudad de Montería, en la dirección Calle 93 #3-12 barrio Mocari.

Artículo 10. Integridad. El presente contrato, remplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier acuerdo de voluntades que sea haya pactado con anterioridad a la suscripción del mismo.

Recuerde que dependiendo de la naturaleza del contrato, así como de las obligaciones que resultan del mismo, según lo acuerden las partes, podrán incluirse además de las mencionadas, cláusulas como:

- Periodo de prueba (que en todo caso deberá estar por escrito, no podrá ser mayor a dos meses y cuenta para la hacer la liquidación).
- Derechos de autor: para expresar que las invenciones o productos realizados por el trabajador, pertenecen a la empresa, en virtud del contrato de trabajo.
- Confidencialidad: Para proteger aquellos activos de la empresa que se consideran de reserva. Ejemplo: información.
- Exclusividad: La cual se usa para establecer que el trabajador solo podrá prestar los servicios en dicha empresa.

En señal de conformidad, las partes suscriben el presente contrato, en dos ejemplares del mismo tenor, el día 13 de ,mayo de 2026, en tres (3) folios.

EL EMPLEADOR,

_____

VALENTINA SANCHEZ BERROCAL
C.C. 1.067.886.222 de Montería

EL TRABAJADOR,

_____

EVELIO JOSE ARGEL ESTRELLA
C.C. 10.781.813 de Montería

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

NOMBRE DEL EMPLEADOR:Eliana Patricia Bravo Blanco URBAN BEAT DANCE	**DOMICILIO DEL EMPLEADOR:** MONTERIA-CORDOBA
NOMBRE DEL TRABAJADOR: ANGELA MARÍA VILERA TARRA	**DIRECCION DEL TRABAJADOR:** CR:30 con cincunvalar
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD TRABAJADOR: Monteria-Cordoba/ 02/04/2003/Colombia	**OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:** Bailarina y Coreografa
SALARIO: $2.200.000	**PERIODO DE PAGO:** Mensual
PLAZO DEL CONTRATO El contrato tendrá una duración de 1 AÑO, contados a partir de la fecha de firma de este contrato.	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES. URBAN BEAT DANCE	**CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR.** Monteria-Cordoba

Entre el **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR**, de las condiciones ya dichas, identificadas como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

1RA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del **TRABAJADOR** y este se obliga: a) a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros **EMPLEADORES** , ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

2DA: Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa

3RA: En relación con la actividad propia del trabajador, este la ejecutara dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así,

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato.

- Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.

- Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.

- Cuidar permanentemente los intereses de la empresa.

- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.

- Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa a las cuales hubiera sido citado.

- Conservar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.

- Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa.

- Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

4TA: EL EMPLEADOR pagará al **TRABAJADOR** por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del código sustantivo del trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que **EL TRABAJADOR** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del código sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO: las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario.

5TA: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivos en los que legalmente debe concederse descanso, se remunera conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo **EL EMPLEADOR** o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, **AL EMPLEADOR** o a sus representantes. **EL EMPLEADOR**, en consecuencia, no

reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

6TA: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por **EL EMPLEADOR,** pudiendo hacer este ajuste o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 23 de la ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, de conformidad con la **ley 2101 de 2021**, " por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores", que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo, en este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) semanales dentro de la jornada ordinaria.

7MA: las partes acuerdan un periodo de prueba de 15 días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes, se entenderá, que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto **EL EMPLEADOR** como **EL TRABAJADOR** podrán terminar el contrato en cualquier momento, en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del código sustantivo de trabajo.

8VA: la duración del presente contrato es la establecida en este documento, la duración del presente contrato será de 1 Año. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, para todos los efectos, este contrato podrá prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior al plazo inicialmente pactado.

9NA: son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

10MA: las invenciones coreografías, proyectos artísticos o creaciones realizadas por EL TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 539 del código de comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **TRABAJADOR**, salvo cuando este no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADOR** u otros similares. En concordancia con el artículo 20 de la ley 1450 de 2011 se presume, salvo pacto en contrario, que los derechos patrimoniales sobre la obra han sido transferidos al encargado o al empleador.

11VA: las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no menoscaben las condiciones laborales o de remuneración del **TRABAJADOR**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por **EL EMPLEADOR** de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo. **EL TRABAJADOR** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida **EL EMPLEADOR** dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **TRABAJADOR**, de conformidad con el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 1 de la ley 50 de 1990.

12VA: este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el código sustantivo del trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1° es lograr la justicia en las relaciones entre **EMPLEADOR** y **TRABAJADORES** dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social

13VA: el presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

El trabajador se compromete a mantener buena presentación personal, puntualidad y respeto dentro de las actividades de Urban Beat Dance.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad de Monteria-Cordoba, el día 13 del mes 05 del presente año.

EL EMPLEADOR

_____

Eliana Patricia Bravo Blanco

Identificación: 1067867795

Teléfono de Contacto: 3207487970

Correo Electrónico: bravoeliana993@gmail.com

Dirección de Notificación:CR:30 con cincunvalar

EL TRABAJADOR

_____

Angela María Villegas Tarra

Identificación: 1068804527

Teléfono de Contacto:3124206798

Correo Electrónico:AngelaVill256@gmail.com

Dirección de Notificación: CR: 30 con cincunvalar


BALENCIAGA






RUTA DE
EVACUACIÓN
Hobbies
Saludables


SENA
CONTRATO DE TRABAJO
RUTA DE EVACUACIÓN
UNDGLD



FICHA. 3408422

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: Monitoreo Ambiental

FICHA No. 3408422

Municipio: Tierralta Lugar: Sede Sena

Instructor: Fanis Lorena Rodriguez Nº. Doc. Identidad 78078544

FECHA: 16/04/2026 HORARIO: 14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01					
02	Perez Perez	Leyris del carmen	1074006755	3124573567	Leyris Perez
03	Martinez Pacheco	Maria Paulina	1058106681	3104700075	Maria Paulina
04	Pereira Lopez	Yuly	1.018444711	3233910507	Yuly Pereira.
05	Mercado Perez	Yaira D Carm	1003076708	3223066013	Yaira M.
06	Mercado Rojas	Maritza.	1013969735	3216479374	Maritza Mercado.
07	Conto Tovar	Yesica A	1074005207	3186610401	Yesica Conto.
08	Martinez Baneto	Any Johana	1037480546	3137830143	Any Martinez
09	Lobo Jimenez	Jimena Marcela	1073978877	3009745835	Jimena Lobo
10	Lobo Jimenez	Mariana	1027808289	3215694559	Mariana Lobo
11	Hernandez Ricardo	Katia Maria	1003737382	3147631812	Katia.
12	Bravo Romero	Alexander	1071429143	3207556777	Alexander
13	Bailarin Donico	Claudia	1.017.947969	3206454775	Claudia B.
14	Bailarin Donico	Viviana	1067908002	3146656758	Viviana B.O.
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

CS Escaneado con CamScanner

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.	3408422		
Municipio:	Tierralta	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fanier Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	78038544
FECHA:	23/04/2024	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Cuesta Perez	Yulianis	1071432596	Yulianis cuesta
02	Lobo Jimenez	Jimena Yaricela	1073788871	Jimena Lobo
03	Lobo Jimenez	Mariana	1021808289	Mariana lobo
04	CONDO TOVAR	Yesica Alejandra	1074005207	Yesica condo
05	Mercado Perez	Elis Isabel	1003076709	Elis mercado
06	Mercado Perez	Yaneth del Carmen	1003076708	Yaneth M.
07	Hernandez Ricardo	Katia Lluvia	1003973582	Katia
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
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.	340 84 22		
Municipio:	Montelibano	Lugar:	Sede Sena
Instructor:	Fenix Gerardo Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	78038544
FECHA:	30/04/2026	HORARIO:	14:00 - 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Ballarin Domico	Viviana	1067908002	3146656758	Viviana B D.
02	BALLARIN DOMICO	CLAUDIA	1.067.947469	3206454775	CLAUDIA B.
03	Bravo Romero	Alexander	1071429143	3207556777	Alexander B.R
04	Hernandez Ricardo	Katia Lluvia	1003737382	3147631812	[illegible]
05	Lobo Jimenez	Mariana	1021808289	3215694559	Mariana lobo
06	Lopez Jimenez	Jimena Mancera	1073978879	3009745835	Jimena lobo
07	Martinez Barreto	Any Johana	1037480546	3187830143	Any Martinez.
08	Conde Toval	Yesica Alejandra	1074005207	3186610401	Yesica Conde
09	Mercado Rojas	Maritza	1073969735	3216479374	Maritza Mercado
10	Mercado Perez	Yaira	1003076709	3223066073	Yaira M.
11	Pereira Lopez	Yuly	1.018444711	3233910507	Yuly.
12	Perez Perez	Lenys del carmen	1074006755	3124573567	Lenys Perez
13	Martinez Pacheco	Maria Paulina	1038186681	3104900075	Maria Paulina.
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR _____

CS Escaneado con CamScanner

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:	Monitores Ambiental		
FICHA No.	3408422		
Municipio:	Tierralta	Lugar:	Sedelcor
Instructor:	Fanny Lotant Rodriguez	Nº. Doc. Identificac.	78078544
FECHA:	07/05/2026	HORARIO:	14:00 - 22

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	FIRMAS
01	Hernandez Ricardo	Kiria Ilovia	1003737382	Kiria.
02	Mercado Perez	Yoana del carmen	1030676708	Yoana M.
03	mercado Perez	Eliz Isabel	1003016709	Eliz mercado
04	Conto Tovar	Yesica Alejandra	1074005207	Yesica conto
05	Lobo Jimenez	Mariana	1021808289	Mariana lobo
06	Lobo Jimenez	Jimena Marcela	1073978879	Jimena Lobo
07	Cuesta Perez	Yulianis	1077432592	Yulianis cuesta
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

CS Escaneado con CamScanner

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.	3408422		
Municipio:	Tierralta	Lugar:	Sede Cana
Instructor:	Fenix Lafaul Rodriguez	N°. Doc. Identidad	78038549
FECHA:	14/05/2026	HORARIO:	14:00 - 22:00

N°	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	N° DEL CELULAR	FIRMAS
01	Pereira Lopez	Yuly	1.018444711	3233910507	Yuly Pereira.
02	Martinez Paulino	Monica Paulina	1038106681	3104900075	Monica Paulina.
03	Perez Perez	Lenys del carmen	1074006755	3124573567	Lenys Perez
04	Mercado Robles	Maritza	1073969735	3216479374	Maritza Mercado
05	Ameta Paez	Danna	1067883789	3137007054	Danna Ameta
06	Mercado Perez	Yaciva	1003016708	3223066073	Yaciva M.
07	Mercado Perez	Elis Isabel	1003076709	3126847668	Elis mercado
08	Cuesta Perez	Yuliana	1077432592	3129750538	Yuliana Cuesta
09	Conde Tovar	Yesica A	1074005207	3186610 40	Yesica Conde
10	Martinez Barreto	Any Johana	1037480546	3187830 43	Any Martinez
11	Bravo Romero	Alex	1077429143	3207556771	Alex
12	Ballarin Romero	Claudia	1067447969	3206454775	Claudia B.
13	Ballarin Romero	Viviana	1067908602	3146656758	Viviana B.
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR_____

CS Escaneado con CamScanner

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

A. ¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?

- Considero que la organización en sindicatos es muy importante y necesario. Permite que los trabajadores no estén solos, sino que se unan para tener más fuerza y voz en el momento de negociar con los empleadores.

B. ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

- Es un acuerdo o contrato escrito que se firma entre los representantes de los trabajadores (como el sindicato) y la empresa o empleador.

C. ¿Cuáles son elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo?

- Los elementos principales que debe tener son:

* las Partes: Quienes firman el acuerdo (los trabajadores organizados y la empresa).

* El objeto: Que cosas van a resolver (salario, descansos, seguridad social, etc.).

* Ámbito de aplicación: A qué trabajadores o áreas específicas se les va a aplicar este convenio.

* Duración: Por cuanto tiempo va a estar vigente.

* Clausulas específicas: Los detalles de los beneficios como: sueldos, horas, permisos, y también como se van a resolver los problemas o conflictos que puedan surgir

D. ¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique.

- Un conflicto de trabajo es una disputa, desacuerdo o problema que surge entre los trabajadores y empleador.

Explicacion: Es natural que el trabajo haga diferencias. Lo importante es que existan formas legales y pacificas para aclararlas, como hablar y negociar, para evitar que la situacion empeore y afecte el trabajo y la estabilidad de todos.

- Libertad Sindical

A. ¿Cual es la definicion de libertad Sindical?

- Es el derecho fundamental que tienen todas las personas trabajadores de unirse libremente formar o sumarse a un sindicato para defender sus intereses y mejorar sus condiciones laborales.

B Educacion y capacitacion: Aprender que son los Sindicatos, cuales son los derechos y como funcionan.

* informacion clara: Leer y compartir materiales, Ver videos y participar en charlas que expliquen la importancia de sindicalizarse

* Ejemplo y experiencia: Escuchar las experiencia de otros trabajadores y ver como la union ayuda a resolver problemas reales.

* Participacion activa: involucrarse en las actividades del grupo o sindicato para entender, de primera mano sus beneficios.

C. ¿Que normas nacionales e internacionales amparan la libertad sindical?

* Convenios de la OIT (Organizacion internacional del trabajo): especialmente el convenio numero 87 sobre la libertad sindical y la proteccion del derecho de sindicacion

* Declaracion universal de los Derechos Humanos: que reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su eleccion.

Normas nacionales.

* Constitucion Politica de Colombia: En Varios articulos garantiza el derecho de asociacion sindical y la proteccion de los trabajadores.

* Codigo sustantivo del trabajo y Leyes laborales que desarrollan y reglamentan como se ejercen este derecho dentro del pais.

Para tener en cuenta.

A. ¿Que seria de Colombia si los sindicatos

- Seria un Pais donde los trabajadores tendrian mucha menos Proteccion Probablemente Habrian salarios mas bajos Jornadas de trabajo muy largas, menos Prestaciones sociales y condiciones laborales injustas

B. ¿Cual es el Panorama de Colombia en cuanto a los Derechos Sindicales?

- En Colombia, aunque la constitucion y las leyes reconocen y protegen la libertad sindical la realidad es compleja

* A favor: Existe una gran Variedad de organizaciones sindicales y se han logrado muchos derechos gracias a su lucha.

* Retos: Aun se Presentan dificultades como trabas para formar Sindicatos, falta de Cumplimiento de los convenios colectivos y lamentablemente casos de Violencia o amenazas contra lideres Sindicales.

t: ¿Cual es la diferencia entre fuero sindical y fuero circunstancial?

Características	fuero sindical	fuero circunstancial
¿En qué consiste?	Es la protección que impide que despidan a un trabajador por el simple hecho de ser miembro de un sindicato o participar en sus actividades.	Es una protección temporal que se da cuando un trabajador presenta una queja, demanda o denuncia laboral contra la empresa.
¿A quién cobija?	A los afiliados al sindicato, especialmente a los directivos, representantes y delegados.	A cualquier trabajador que esté defendiendo sus derechos por medio de una reclamación formal o proceso legal.
¿Por cuanto tiempo?	Generalmente dura mientras la persona ejerza el cargo o mas o sea representante y legal, y un poco un tiempo después (Por ejemplo, 6 meses que termine para asegurar después de dejar el cargo)	Dura mientras se resuelve el problema o el proceso legal, y un poco tiempo después de que no haya represalias.

F. ¿Como se clasifican los sindicatos de los trabajadores? Explique.

Los sindicatos se clasifican principalmente según el tipo de trabajadores que los forman o el área donde trabajan.

* Sindicato de primer grado o empresa:

- Esta formado por trabajadores de una misma empresa o lugar de trabajo.
- Ejemplo: El sindicato de los empleados de una fabrica especifica.

* Sindicato por gremio o industria.

- Reunen a trabajadores que realizan el mismo oficio, profesión o actividad aun que trabajen en empresas diferentes.
- Ejemplo: Sindicato de maestros, de conductores de trabajadores de la salud o de la construcción

* Federaciones y confederaciones.

- Son uniones de varios sindicatos. Las federaciones agrupan sindicatos similares y las confederaciones son el nivel más alto reuniendo diferentes tipos de organizaciones para defender intereses generales de todos los trabajadores.

Explicación: Esta clasificación permite que los trabajadores se organicen de la forma que mejor les sirva para defender sus intereses ya sea por su lugar de trabajo por lo que hacen o para tener más fuerza uniendo varios grupos.

Negociación colectiva

A. ¿Cuál es la finalidad de la Negociación Colectiva?

Su objetivo Principal es llegar a un acuerdo justo entre los trabajadores (representados por el Sindicato) y el empleador. Busca mejorar las condiciones laborales, como salarios, horarios Prestaciones y seguridad social, creando así, justicia social y equilibrio entre ambas Partes.

B. ¿Que tipos de Negociación existen?

Principalmente se clasifican según quienes negocian y el ámbito que cubren.

* Negociación por empresa: se hace entre el sindicato y una sola empresa.

* Negociación por rama o industria: se negocia para todas las empresas de un mismo sector económico (ejemplo construcción, comercio, salud)

* Negociación por gremio: entre trabajadores del mismo oficio o profesión.

1. ¿Qué promueve la OIT respecto a la negociación colectiva?

La organización internacional del trabajo (OIT) promueve que la negociación colectiva sea un derecho fundamental y libre. Pide que se respete la autonomía de las partes para que puedan dialogar sin presiones ni interferencias. Que se utilice como la mejor herramienta para regular las condiciones de trabajo y lograr paz laboral.

2. ¿Qué artículo de la constitución de colombia nos habla de la negociación colectiva?

El artículo 55 de la constitución política de colombia. Este artículo reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores y garantiza que los acuerdos que se logren tengan fuerza de ley entre las partes.

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
  - finalidad: lograr justicia social, mejorar condiciones y firmar acuerdos.
  - TIPOS: por empresa, por rama/industria por gremio
  - APOYO OIT: Promueve el diálogo libre y el respeto al derecho
  - Norma colombia: artículo 55 constitución.

Derecho a la Huelga:

A: ¿Qué es el Derecho a la Huelga?

Es el derecho fundamental que tienen los trabajadores de suspender o parar voluntariamente sus labores como forma de presión y protesta.

B: ¿cuales son las condiciones para el ejercicio del derechos a la Huelga?

Para que una huelga sea legal y valida generalmente se deben cumplir estas condiciones.

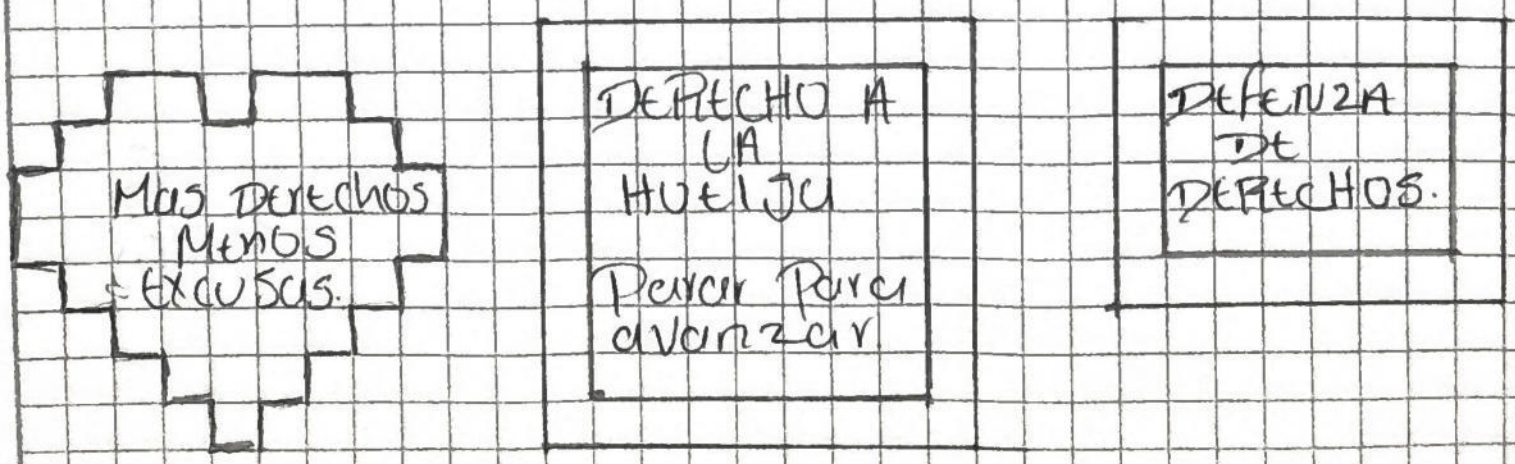
* Decisión colectiva
* Previo aviso
* Proteger servicios esenciales
* Pacifica
* causa justificada

C. ¿ cuales son las normas nacionales e internacionales que amparan el Derecho a la Huelga?

* Normas Nacionales (colombia).
Constitución política de colombia: en el articulo 44 y principalmente en el articulo 56

Codigo sustantivo del trabajo:

* Normas internacionales
Organización internacional del trabajo (OIT)
Declaración Universal de los Derechos Humanos.



Guia # 2

Yulianis Cuesto perez
yesica Coneo
Any Martinez

..DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO....

a) Qué opina usted de la organización de los trabajos en sindicato.

RTA: Nosotras opinamos que es fundamental para la defensa de sus derechos e intereses. los sindicatos permiten que los trabajadores se unan para negociar colectivamente con los empleadores, mejorando así sus condiciones laborales y promoviendo la justicia social.

b) Qué es un convenio colectivo de trabajo?

RTA: Un acuerdo negociado entre un sindicato y un empleador o grupo de empleadores que establece las condiciones laborales, salarios, beneficios y derecho de los trabajadores.

C) ¿cuáles son elementos fundamentales de un convenio colectivo de trabajo?.

RTA: Salarios, jornadas laborales, condiciones de trabajo, Beneficios, derechos y deberes, Estos son los elementos fundamentales para el convenio colectivo de trabajo.

D) ¿qué es un conflicto de trabajo? explique su respuesta.

RTA: Es una disputa que surge entre empleadores y trabajadores en relación con las condiciones laborales, derechos o intereses económicos. Estos conflictos pueden manifestarse en huelgas, paros o demandas legales y suelen requerir negociación o mediación para su solución. La existencia de los conflictos laborales es una señal de que los derechos de los trabajadores pueden estar siendo vulnerados.

DD MM AA

Libertad sindical

a. ¿cual es la definición de libertad sindical?
la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a organizarse y formar sindicatos para defender y promover sus intereses laborales.

b) ¿ cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?
para construir conciencia sobre la libertad sindical,

- educación: informar a los trabajadores sobre sus derechos y la importancia de la organización sindical.
- comunicación: fomentar el diálogo entre trabajadores y empleadores.
- solidaridad: promover la colaboración entre sindicatos organizaciónes de derechos humanos.

c) ¿ que normas nacionales e internacionales amparan la libertad sindical?
las normas que amparan la libertad sindical incluyen

DD MM AA

- constitución política de colombia: Artículos que garantizan la libertad de asociación.
- convenios de la OIT: como el convenio NO. 87 sobre libertad sindical y el derecho a la huelga.

d) ¿cuál es el panorama de colombia en cuanto a los derechos sindicales?
Aunque existen leyes que protegen la libertad sindical, los trabajadores enfrentan desafíos significativo, incluyendo la violencia y la represión en contra de líderes sindical.

E)

ASPECTO	fuero Sindical	fuero Circunstancial
EN QUÉ CONSISTE	protección especial para líderes sindicales	protección temporal en situaciones específicas
A quién cobija	Líderes y presentes sindicales.	Trabajadores en situaciones de riesgo o conflicto
por cuanto tiempo	Mientras dure el mandato o cargo sindical	Limitado a la duración del evento específico

7 ¿ cómo se clasifican los sindicatos de los trabajadores? explique

- sindicatos de empresa: agrupan a trabajadores de una sola empresa
- sindicatos de rama: agrupan a trabajadores de una misma actividad o sector
- sindicatos nacionales: agrupan a trabajadores de diferentes sectores a nivel nacional
- sindicatos internacionales: agrupan a trabajadores de diferentes países en un mismo sector.

Negociación colectiva

a¿ cual es la finalidad de la negociación colectiva?

Es un mecanismo fundamental para resolver conflictos y establecer un dialogo constructivo entre trabajadores y empleadores

b) ¿ que tipo de negociación existen?

- negociación colectiva: acuerdo entre sindicatos y empleadores
- Negociación individual: acuerdo entre un trabajador y su empleador
- Negociación de crisis: para resolver

SENA

CURSO: TECNICO EN MONITOREO AMBIENTAL

TEMA: ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO

PRESENTADO A: FERNEY LAFON

PRESENTADO POR:
YACIRA MERCADO
MARIA PAULINA
LENIS PEREZ
YULI PEREIRA
ELIS MERCADO

¿Qué es Trabajo forzoso?

- Obligación de trabajar
- Sin libertad
- Bajo amenazas



El trabajo forzoso ocurre cuando una persona es obligada a trabajar sin querer y bajo presión o amenazas.

HISTORIA

- Existía la esclavitud
- Luchas por la libertad
- Se crean derechos humanos.



En el pasado era común la esclavitud, pero gracias a luchas sociales se empezaron a reconocer los derechos humanos.















FICHA. 3410855
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS.

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:	Tecnico en Ejecución de programas deportivos		
FICHA No.	3410855		
Municipio:	Ciénaga de Oro	Lugar:	Colegio Maria Bernarda
Instructor:	Fenier Lafont Rodriguez	Nº. Doc. Identidad	7808544
FECHA:	12/05/2026	HORARIO:	14:00 – 22:00

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	DOC. IDENT.	Nº DEL CELULAR	FIRMAS
01	Otero Padilla	Andres Enrique	1003014688	3148026502	ANDRES OTERO
02	Mestra Cogido	Estefania	1083784959	3106550100	
03	Estrada Peña	Edith Yesenia	1007369642	3022685931	
04	Sanchez Varela	Jesus manuel	1064997203	3042920480	Jesus Sanchez
05	Acosta Jaimes	Jorge Juan	1007800507	3225988066	Jorge Juan Acosta
06	Villera Balbuena	Maria Jose	1067849584	3054549759	
07	Acosta Cuadrado	Carlos Daniel	78031015	3123017763	
08	Ortiz Velasquez	Daniel Camilo	1067855554	3147788881	
09	Lopez Navarro	Luis Miguel	1068658644	3242575818	
10	Lenes sierra	Jose David	1104869224	3105472132	
11	Torres Bustos	Oscar Yair	1138028133	3053574304	
12	Guevara Balbuena	Oswaider D.	1068669604	302 229 0776	
13	Torres Belen	Hernando	1068661570	3215646146	
14	Chima Juarez	Jesus	1.068.691363	3218597756	
15	Quintero Perez	Yuli	1.003.081.845	3201095167	
16	Luis David	Polo Adaño	1068631462	3115313442	
17	Padilla Jaramillo	Francisco Jose	1.138025087	3018526589	
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Escaneado con CamScanner

Actividad Inicial.

- 3 artículos de la Constitución Política.
¿Cómo se vulneran los derechos fundamentales de estos artículos?

- ¿Cómo te visualisas en el futuro, siendo empleado o empleador?

Desarrollo.

- Artículo 13. Derecho a la igualdad.
"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley"

Ejemplo: Un colegio no puede negar la entrada a un estudiante por su apariencia física o por tener pocos recursos económicos"

- Artículo 16. Libre desarrollo de la personalidad.
"Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad"

Ejemplo: Una persona puede elegir su estilo de ropa, música o profesión sin que otros la obliguen a ser diferentes.

Powered by CamScanner

· Artículo 44. Derechos fundamentales de los niños
"Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud, la alimentación equilibrada, la educación y el amor"

Ejemplo: Un niño tiene derecho a asistir al colegio y recibir atención médica cuando se enferma, aunque su familia tenga dificultades económicas.

· Me visualizo como empleador, liderando mi propio centro de rehabilitación neurológica y dando charlas sobre como abordar las diferentes patologías neurológicas.

Powered by CamScanner

Derecho Fundamental

Actividad #1

- Leer 3 articulos de la constitución Politica ¿ como se vulnera esos derechos en cada articulo?
- llevarlos con ejemplo
- ¿Como te visualisas en el futuro? ¿como empleado o empleador?

Desarrollo.

Articulo 19°: se garantiza la libertad de culto. toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libre ante la ley.

Articulo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo

en condiciones dignas y justas.

Articulo 33°: Nadie podia ser obligado a declarar contra si mismo o contra su conyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

¿Como se vulneran?

Articulo 19°: Se vulnera cuando a una persona no se le permite practicar su religión libremente, ya sea porque discriminan, critican, o la excluyen por sus creencias.

Tambien se vulnera cuando le prohiben expresar su fe, reunirse con otros hacerlo o difundirlo que cree. Cuando creemos que una religión es mas importante que otra o no se respetan las creencias de igualdad ante la ley.

ZEPPELIN

Artículo 25: Este derecho se vulnera cuando los personas trabajan en malas condiciones, no le pagan lo justo, la tratan mal o no le dan los garantías necesarias para trabajar dignamente.
Tambien cuando no se le brindan oportunidades de empleo de manera justa.

Artículo 33: Este derecho se vulnera cuando obligan a una persona a dar declaraciones que la perjudiquen a ella o a sus familiares ya sea por presion, amenazas o engaños.
Tambien cuando no se respeta su decisión de guardar silencio o se le insiste para que hable en contra de sus seres cercanos.

EJEMPLOS: Art. 19 - 25 - 33
Puestos a vulnerabilidad.

Artículo 25 °: este artículo se vulnera como cuando una persona trabaja muchas horas, le pagan muy poco y además la tratan mal o no tiene seguridad en su trabajo.

Artículo 19 °: se vulnera cuando en un trabajo no dejan que una persona exprese su religión, no permitiendole usar un símbolo religioso o que se burlen de ella por creer en algo diferente.

Artículo 33 °: se vulnera cuando alguien lo presionan para que diga algo que lo pueda perjudicar o que afecte a un familiar, declarando en contra de su propia sangre.

Como me visualizo en un futuro

- Yo me visualizo en un futuro como empleador, porque me gustaría seguir nutriendo mi negocio y hacerlo cada día mas grande, ya que cada paso que he dado ha sido seguro y desde cero. Gracias a que tengo la capacidad de liderar, tomar decisiones y organizar un equipo de trabajo. Ademas quiero generar oportunidades para otras personas, así como también seguir creciendo personalmente y profesionalmente. Para mi, ser empleador no solo es tener un negocio sino también inspirar a otros a poner a la sociedad y trabajar por mis propios sueños.

1 Articulo 13 : Derecho a la igualdad

Este Dercho se trata de que todas la persona merecemos el mismo trato de las autoridades. No importo su sexo, color de pial, su religion, origen familiar, estabilidad economica, opinion politica, etc

un ejemplo muy comun es cuando se le niega el pago igualitaria. Le pagan ma dinero a un hombre que ejerce el mismo trabajo que una mujer

2 Articulo : Derecho a la intimidad y al Habeas Data

• Este Derecho se trata a tener una vida privada y tambien a modificar informaciones que tienen tuya (bancos o ficheros digitales

Articulo 23: Derecho de peticion

Esto Derecho trata de poder presentar solicitudes respetuosas a la empresa o entidad encargada y que esa entidad de una respuesta respetuosa

2R/

- si me veo yo como empleador:
Lo Respetaria el Articulo 23 a mis empleados y los trataria con igualdad de condiciones

- si me veo como Empleado: Apliaria el Articulo 23 en mi trabajo presentando solicitudes respetuosas a mis Jefes o entidad encargada de mi sueldo y mis contratos


CLASSROOM LANGUAGE
16 phrases/ questions
BENEFICIOS DE LA LECTURA
Para viajar lejos, no hay mejor nave que un libro
Mestra A+


I'm HAPPY
I DON'T KNOW THE WORK
I'M HUNGRY
Farm Animals
Wild Animals


SEE
YOU
LATER

No es seguro senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación

Ficha de caracterización* 3474403-SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Competencia de aprendizaje* ELABORAR PROPUESTA DE SOLUCION CON BASE EN METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTO TECNICO

Aprendiz* MARIA EMILIA ESPITIA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Actividad	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	VALIDAR PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN REQUERIMIENTOS TÉCNICOS.	NO APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	AJUSTAR LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN LA VALIDACIÓN REALIZADA.	NO APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	ESTABLECER SOLUCIONES A CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL EQUIPO DE TRABAJO DE ACUERDO CON METODOLOGÍAS CREATIVAS.	NO APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	DISEÑAR PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN NECESIDADES DEL EQUIPO DE TRABAJO.	NO APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

¡Soy Eva!

Se ha guardado con exito el juicio de evaluación. Sí se registró un juicio de evaluación como NO APROBADO, se enviará una notificación via correo electrónico al aprendiz.

Speaker (Realtek(R) Audio): Silenciado

Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje Previos Masivo
Reconocimiento de Aprendizajes Previos
Reportes
Solicitud de Segunda Evaluación

Ficha de caracterización* 3474403-SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Competencia de aprendizaje* ELABORAR PROPUESTA DE SOLUCION CON BASE EN METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTO TECNICO

Aprendiz* CALEB ANDRES PADILLA

Juicio Evaluativo Seleccionar Juicio Evaluativo

Resultados de Aprendizaje Etapa Lectiva

Actividad	Descripción Resultado	Juicio de Evaluación
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	VALIDAR PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN REQUERIMIENTOS TÉCNICOS.	APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	AJUSTAR LA PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN LA VALIDACIÓN REALIZADA.	APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	ESTABLECER SOLUCIONES A CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL EQUIPO DE TRABAJO DE ACUERDO CON METODOLOGÍAS CREATIVAS.	APROBADO
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	DISEÑAR PROPUESTA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES SEGÚN NECESIDADES DEL EQUIPO DE TRABAJO.	APROBADO

Página 1 de 1

Guardar Cancelar

¡Soy Eva!

Se ha guardado con exito el juicio de evaluación. Si se registró un juicio de evaluación como NO APROBADO, se enviará una notificación vía correo electrónico al aprendiz.

Búsqueda
ESP LAA
2:49 p. m. 27/04/2026

Instructor
Diseño Curricular
Ejecución de la Formación
Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje

Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje

Opciones de búsqueda

Ficha de caracterización* 3474403 - SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Ruta de Aprendizaje* SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Consultar Aprendices

La operación Asociar aprendices a ruta se realizó exitosamente. | Resultado: 25 Aprendiz(ces) asociado(s) a la Ruta de Aprendizaje: SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. Se ha enviado un correo electrónico a los aprendices asociados a la ruta

¡Soy Eva!

Instructor
Diseño Curricular
Ejecución de la Formación
Administrar Ruta de Aprendizaje
Consultar Ruta del Aprendiz
Generar Excel de Planeación Pedagógica
Generar PDF de Proyecto Formativo
Gestion de la Ruta de Aprendizaje
Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje
Evaluar Ruta de Aprendizaje Masivo
Listar Aprendices Asociados a Ruta
Reconocimiento de Aprendizaje

Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje

Opciones de búsqueda

Ficha de caracterización* 3474403 - SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Ruta de Aprendizaje* SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Consultar Aprendices

La operación Asociar aprendices a ruta se realizó exitosamente. | Resultado: 25 Aprendiz(ces) asociado(s) a la Ruta de Aprendizaje: SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. Se ha enviado un correo electrónico a los aprendices asociados a la ruta

¡Soy Eva!

Español (España)
Latinoamérica

Para cambiar los métodos de entrada, presione la tecla Windows + espacio.