CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
EFICACIA ITAGUI

Fecha expedición: 2021/06/16 - 10:10:09 **** **Recibo No.** S001055226 **** **Num. Operación.** 99-USUPUBXX-20210616-0104

*** EXPEDIDO A TRAVÉS DEL SISTEMA VIRTUAL S.I.I. ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN vk87bSqUCz

CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL DE AGENCIA.

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: EFICACIA ITAGUI
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD ANóNIMA
CATEGORÍA : AGENCIA
DOMICILIO : ITAGUI

CERTIFICA - RESEÑA A CASA PRINCIPAL

QUE LA INFORMACION REFERENTE A LA CASA PRINCIPAL ES LA SIGUIENTE:

NOMBRE CASA PRINCIPAL : EFICACIA S.A.
IDENTIFICACIÓN : 800137960-7
DIRECCIÓN : AV 5N NRO. 20N 34
DOMICILIO : CALI
CAMARA DE COMERCIO : CAMARA DE COMERCIO DE CALI
MATRÍCULA NÚMERO : 00295650

MATRICULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 135474
FECHA DE MATRÍCULA : ENERO 06 DE 2010
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2021
FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : MARZO 03 DE 2021
ACTIVO VINCULADO : 18,382,245,971.00

CERTIFICA - APERTURA DE SUCURSAL O AGENCIA

POR ACTA NÚMERO 90 DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2009 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 20034 DEL LIBRO VI DEL REGISTRO MERCANTIL EL 06 DE ENERO DE 2010, SE INSCRIBE : APERTURA DE AGENCIA..

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL : CL 50 NO 40 02
MUNICIPIO / DOMICILIO: 05360 - ITAGUI
TELÉFONO COMERCIAL 1 : 2836944
TELÉFONO COMERCIAL 2 : NO REPORTÓ
TELÉFONO COMERCIAL 3 : NO REPORTÓ
CORREO ELECTRÓNICO No. 1 : impuestos@eficacia.com.co

CERTIFICA - ACTIVIDAD ECONÓMICA

023 2021 299 Pag. 0015

CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
EFICACIA ITAGUI

Fecha expedición: 2021/06/16 - 10:10:10 **** **Recibo No.** S001055226 **** **Num. Operación.** 99-USUPUBXX-20210616-0104

*** EXPEDIDO A TRAVÉS DEL SISTEMA VIRTUAL S.I.I. ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN vk87bSqUCz

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA : OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.P.

ACTIVIDAD PRINCIPAL : N8299 - OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.P.

CERTIFICA - ADMINISTRACIÓN

QUE EL BIEN SE ENCUENTRA ADMINISTRADO POR LA(S) SIGUIENTE(S) PERSONA(S) :

***** NOMBRE :** GOMEZ VALENCIA LILIANA MARIA
IDENTIFICACION : Cédula de ciudadanía - 30311337
VINCULACION : ADMINISTRADOR - PRINCIPAL
FECHA DE REGISTRO DE LA VINCULACION : ENERO 06 DE 2010
LIBRO Y NÚMERO DE INSCRIPCIÓN : RM06 - 20035

CERTIFICA

APERTURA AGENCIA: QUE POR ACTA NO. 90 DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2009, DE LA JUNTA DIRECTIVA, INSCRITA EN ESTA CAMARA EL 6 DE ENERO DE 2010, EN EL LIBRO VI, BAJO EL NO. 20034; SE APROBO LA APERTURA DE UNA AGENCIA DE LA SOCIEDAD EFICACIA S.A ., EN EL MUNICIPIO DE ITAGUI.

CERTIFICA

LA INFORMACIÓN ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL FORMULARIO DE MATRÍCULA Y RENOVACIÓN DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE

CERTIFICA

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS. EL DÍA SÁBADO NO SE DEBE CONTAR COMO DÍA HÁBIL.

VALOR DEL CERTIFICADO : $3,100

CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace https://siiaburrasur.confecamaras.co/cv.php seleccionando la cámara de comercio e indicando el código de verificación vk87bSqUCz

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

023 2021 299 Pag. 0016

CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
EFICACIA ITAGUI

Fecha expedición: 2021/06/16 - 10:10:10 **** **Recibo No.** S001055226 **** **Num. Operación.** 99-USUPUBXX-20210616-0104

*** EXPEDIDO A TRAVÉS DEL SISTEMA VIRTUAL S.I.I. ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN vk87bSqUCz

JORGE FEDERICO MEJIA V.
Secretario

***** FINAL DEL CERTIFICADO *****

023 2021 299 Pag. 0017

eficacia

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO **0400**
A TÉRMINO FIJO DE UNO (1) A TRES (3) AÑOS
1735279 1808063 C43CFIJO_A3EFI
0150

EMPLEADOR: EFICACIA
LUGAR DONDE PRESTARA EL SERVICIO: MEDELLÍN
NATURALEZA DEL CONTRATO: TÉRMINO FIJO DE UNO (1) A TRES (3) AÑOS
CARGO: SUPERVISOR HYS/CR
SALARIO: $ 1842725 / MES **PERÍODO DE PAGO:** 16 al 31-1 al 15
FECHA DE INICIACIÓN: 01/03/2021 **FECHA DE TERMINACIÓN:** 28/02/2022
TRABAJADOR: CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
DOMICILIO: CALLE 8A SUR # 52B - 34
CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1060647143 **DE:** VILLAMARÍA

Entre la compañía EFICACIA S.A. y quien en el presente contrato será EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR cuyo nombre e identificación anteriormente se anota, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO el cual se rige por las cláusulas que aquí mismo se consignan, en lo no previsto en ellas por las normas del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en ausencia de estos por la Reglamentación Interna de EL EMPLEADOR y en subsidio de todo lo anterior por las Normas del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas que lo adicionan y reforman. Estas cláusulas son: PRIMERA: EL EMPLEADOR contratará los servicios personales de EL TRABAJADOR y este por su parte se obliga para con él a: 1.1. Poner a su servicio toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes que le imparta, tanto EL EMPLEADOR como sus representantes. 1.2. Aceptar dentro de la empresa y el territorio nacional cualquier cargo o traslado que no implique desmejoramiento en sus condiciones de trabajo o remuneración 1.3. Laborar en la jornada normal del trabajo en la forma y términos dispuestos por EL EMPLEADOR con las limitaciones y excepciones que establece la ley; por tanto, no se pagará trabajo extraordinario que no haya sido ordenando por EL EMPLEADOR o sus representantes y expresamente se conviene que están excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima legal los trabajadores de que trata el Artículo 162 del C.S. del T. 1.4 Abstenerse de ejecutar labores por fuera de la Empresa que afecten su organismo o salud, o que en alguna forma impidan prestar el servicio convenido. SEGUNDA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios únicamente el salario indicado anteriormente. Este salario comprende el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y obligado. PARAGRAFO 1: En caso que el EMPLEADOR decida otorgar al TRABAJADOR primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades o excedentes, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda y de educación, primas extralegales, auxilio de rodamiento, prima de vacaciones, navidad, belleza, por MERA LIBERALIDAD dicho concepto no será factor prestacional, es decir, no tendrá efecto en la base para el cálculo de las vacaciones, primas, cesantías e intereses sobre cesantías. Dicho valor no hará base para el cálculo de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS-, únicamente será considerado a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. PARAGRAFO 2.- Las partes acuerdan que cualquier pago que reciba el TRABAJADOR en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, viáticos accidentales y otros semejantes, no constituye salario y en consecuencia no será tenido en cuenta para los aportes a las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS- ni será factor prestacional. PARAGRAFO 3, EL lugar de residencia del trabajador es la ciudad de <<CIUDAD DE RESIDENCIA>>, el lugar donde desempeñará sus funciones es <<CIUDAD O TERRITORIO>>; en consecuencia los viáticos que llegare a percibir serán <<HABITUALES O ACCIDENTALES>>. TERCERA: PERIODO DE PRUEBA. En todo caso el periodo de prueba será de dos meses o en su defecto será el término máximo permitido por la ley. Durante el mismo, las partes podrán terminarlo unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. CUARTA: EL TRABAJADOR está obligado a dar aviso oportuno EL EMPLEADOR cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo, así mismo, se conviene en que el único comprobante válido para acreditar enfermedad es certificación médica expedida por la entidad de seguridad social integral correspondiente. QUINTA: OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL TRABAJADOR: son obligaciones especiales del trabajador: 5.1. Aplicar en el desempeño de sus funciones los principios corporativos incluidos en el Reglamento Interno de trabajo 5.2. Registrar en las oficinas del EL EMPLEADOR su dirección y domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. 5.3. Cumplir con las normas que la empresa dicte para evitar riesgos en su salud, en especial las relativas a la conducción de vehículos automotores 5.4 Utilizar los elementos de protección que EL EMPLEADOR suministre para la realización de trabajos peligrosos. 5.5 Avisar oportunamente a su superior inmediato sobre cualquier deficiencia mecánica que tengan los vehículos, equipos, máquinas o implementos de labor con el fin de evitar accidentes, daños, o cortos adicionales. 5.6 Dar cumplimiento a los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dictadas por la empresa. 5.7. Cumplir con las políticas de SARLAFT implementadas por la compañía. SEXTA:

- JUSTAS CAUSAS: son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las establecidas por la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el presente contrato. Así mismo se califican como FALTAS GRAVES las siguientes: 6.1. La violación por parte del trabajador, total o parcialmente y aun por primera vez de sus obligaciones especiales previstas en el presente contrato de trabajo. 6.2. La violación por parte del trabajador total o parcialmente y aun por primera vez de cualquiera de sus obligaciones previstas en la ley, en convenio colectivo o en algunos de los reglamentos del EL EMPLEADOR. 6.3. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL TRABAJADOR por dos veces. 6.4. La ejecución por parte del EL TRABAJADOR de las labores remuneradas en beneficio de terceros. 6.5. La revelación de secretos o datos reservados del EL EMPLEADOR. 6.6. Las desavenencias con sus compañeros del trabajo. 6.7. El llegar al trabajo o permanecer en el bajo los efectos de alcohol, droga, estimulantes o ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo, o dentro de la empresa aun por primera vez. 6.8. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores. 6.9. Faltar al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EL EMPLEADOR. 6.10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del EL EMPLEADOR 6.11. El abuso en la utilización de los bienes del EL EMPLEADOR cuando sirvan como elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos fuera de él. 6.12. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por EL EMPLEADOR o su representante. 6.13. Cualquier acto de injuria, ofensa, ataque verbal o físico que EL TRABAJADOR realice contra sus jefes, compañeros o personas de la empresa dentro de sus instalaciones o por fuera de ellas así sea en horas no laborales. 6.14. La utilización de anticipos de cesantías o préstamos o beneficios o derechos laborales legales o extralegales en fines u objetos diferentes para los cuales fueron solicitados. 6.15 El incumplimiento por parte de

EL TRABAJADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa SÉPTIMA: MODIFICACIONES: toda modificación al presente contrato de trabajo que acuerden las partes, se hará constar al pie de este documento, o en documentos separados si a ello hubiera lugar. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituye íntegramente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA. JORNADA: EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal d, se acuerda que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizara mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día como día de descanso obligatorio. 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 diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales o 240 mensuales. NOVENA. Autorización Tratamiento de datos personales: EMPLEADOR y TRABAJADOR entienden que la relación contractual que existe entre ellas determina la necesidad de que EFICACIA realice diversos tipos de tratamiento respecto de los datos personales de sus empleados y del núcleo familiar de estos en relación con las obligaciones, cargas y deberes propios de la relación laboral, así como de las relaciones contractuales comerciales o civiles que EFICACIA tiene con terceros y en las cuales pueden intervenir sus empleados como ejecutores y/o representantes en nombre de la empresa frente a clientes, proveedores, entes distritales, municipales, nacionales entre otras. En virtud de lo anterior, EL TRABAJADOR autoriza en el marco del presente contrato y así lo entiende, que EFICACIA podrá almacenar, conservar, analizar, investigar, trasmitir, cruzar, depurar, comunicar, compartir, informar, auditar, usar, monitorear y recolectar datos personales e información personal suya, así como evidencia y logs o rastros de navegación respecto de las actividades realizadas en los sistemas de información y redes de comunicaciones, bien se trate de dispositivos propios o de terceros, ubicados dentro o fuera del territorio nacional, con el fin de informarse e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones originadas en contratos laborales, comerciales, civiles, obligaciones de ley, órdenes de autoridad competente, desarrollo de estrategias con organismos públicos, privados, sean de orden nacional o internacional. Los datos personales recolectados de los empleados y su núcleo familiar, serán tratados con sujeción a las siguientes finalidades:

- Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de un plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- Entregarlos a terceros clientes
- Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
- Evaluar el clima laboral con el fin de diagnosticar, planear, verificar y mejorar el clima organizacional, así como el desempeño individual y colectivo de las áreas y unidades de prestación de servicios que hacen parte de EFICACIA.
- Informarse e informar sobre el buen uso de los recursos informáticos, información y demás activos materiales e inmateriales entregados para el desempeño de sus funciones laborales.
- Suministrar a las autoridades información personal que éstas legítimamente soliciten.
- Gestionar incidentes de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos de EFICACIA y/o de terceros.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, como pueden ser las encuestas de riesgo psicosocial, pago de salarios, prestaciones sociales, afiliaciones al sistema integral de seguridad social, realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual; actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como interinstitucional (bomberos, centros de salud, policía, etc), y en todo caso, mantener una permanente y eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
- Realizar campañas de salud ocupacional o no respecto de sus trabajadores y grupos familiares, cuando fuera el caso.
- Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes impongan.
- Tratar información del empleado con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respectos de los cuales el empleado haya autorizado.
- Tratar la información sensible y de los menores de edad en el marco de la relación laboral existente, tal como puede ser y el otorgamiento de beneficios al grupo familiar del empleado.
- Verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que aplican dentro de la relación contractual, así como las relacionadas con el archivo y conservación de la información en el área de Gestión Humana.
- Suministrar la información personal requerida por aquellos terceros que presten servicios a EFICACIA, como puede ser las relacionadas con actividades académicas, servicios legales, deportivos, celebraciones, aseguradoras, cooperación internacional, entre otras acciones necesarias para la productividad, competitividad y cumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa.
- Comunicar al público, a través de medios tradicionales y/o virtuales, asuntos relacionados con la responsabilidad social de EFICACIA y demas acciones que ésta realiza con sus grupos de interés, cuando en esas acciones se involucren datos personales del empleado.
- Realizar estudios de seguridad con el fin de mitigar los riesgos sobre la operación de EFICACIA, su relacionamiento con los grupos de interés y para cumplir con las exigencias de orden legal y certificaciones de industria.
- Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFICACIA.
- Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entes de control y vigilancia, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- Clasificar, archivar y gestionar documentalmente la información laboral del EMPLEADO durante y después de terminada la relación laboral, acorde con los términos de ley.

Los datos personales recolectados y tratados podrán constar en medio físico, video, audio, fotográfico, biométrico, informático, los cuales estarán protegidos de forma segura, acorde a las características de la información personal tratada. EL TRABAJADOR como Titular de la información o representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco, acepto y autorizo a EFICACIA -, de manera libre expresa, inequívoca e informada, a que realice el tratamiento de la información y de los datos personales

propios y de mis beneficiarios, para el cumplimiento de la finalidades anteriormente descritas y las contenidas en la política y demás normas de protección de datos personales de la compañía. INFORMACIÓN ESPECIAL SOBRE LOS DATOS SENSIBLES. Los datos sensibles que se recolecten del EMPLEADO serán única y estrictamente los necesarios para verificar las necesidades de los clientes de EFICACIA así como para desplegar control, seguimiento, monitoreo, vigilancia y garantizar la seguridad de las instalaciones físicas de la empresa. En términos generales pueden ser considerados sensibles los datos correspondientes al perfil socio-demográfico, antecedentes, condición médica requerida para algunos cargos, fotografías o videos, huella biométrica, todos estos datos requeridos en el marco de la ejecución del contrato de trabajo y que si bien, acorde con la Ley 1581 de 2012 no son de obligatoria entrega por parte del EMPLEADO, si se requieren en interés legítimo de la empresa de promover el empleo acorde con las necesidades y requerimientos de los clientes, y cumplir con algunas normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, si el EMPLEADO decide libremente no entregar este tipo de datos, asume igualmente la consecuencia de no poder participar en los procesos que involucran este tipo de datos y que se informarán en cada caso concreto. DÉCIMA- OBLIGACION ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN PERSONAL. En la ejecución de las labores contratadas EL TRABAJADOR puede acceder y tratar datos e información personal de cualquiera de los grupos de interés con los cuales se relaciona la empresa, bien se trate de EFICACIA o de sus clientes. En consecuencia y habida cuenta de que la responsabilidad en el buen uso de la información personal no sólo le es exigible a la empresa sino también a sus empleados individualmente considerados, EL TRABAJADOR se obliga a: 1. Informarse sobre las normas y régimen legal vigente en Colombia sobre Protección de Datos Personales; participar en la capacitaciones que brinde la empresa en esta materia; acceder, leer y estudiar la política y normas de Protección de Datos Personales de la empresa que le serán entregadas para tal fin, y en todo caso acudir al área correspondiente dentro de la empresa para conocer si un tratamiento de datos en un momento dado es legal o no. 2. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos e información personal a la que acceda en ejercicio de sus funciones, aún después de terminada la relación laboral. 3. Cumplir con las medidas de seguridad que EL EMPLEADOR haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. 4. A no realizar tratamiento de datos personales y sensibles en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios, y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas autorizadas expresamente por LA EMPRESA. 5. A prestar toda la colaboración requerida cuando las autoridades inicien investigaciones en esta materia y así mismo a seguir el procedimiento indicado cuando requieran información personal que se encuentre bajo su custodia. DECIMA-PRIMERA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las creaciones intelectuales realizadas por EL TRABAJADOR bien sea durante su jornada de trabajo o fuera de ella, en herramientas de la empresa o propias, que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo del objeto de este contrato, serán propiedad intelectual de EFICACIA y/o de la empresa beneficiaria de sus servicios, según el acuerdo que inicialmente se establezca al respecto con dicha empresa beneficiaria, dado que el salario acordado incluye estas creaciones bien se trate de herramientas para desarrollar mejor su función, metodologías, modelos, manuales, creaciones gráficas y cualquiera otra que desarrolle en los términos antes descritos, y bien que correspondan al derecho de autor o a creaciones de propiedad industrial.

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

C487POL_INFORMA
1808063

OTRO SI AL CONTRATO DE TRABAJO
MANEJO, CUIDADO Y RESPONSABILIDAD DE LOS RECURSOS FÍSICOS E INFORMÁTICOS

Entre las partes que conforman el contrato de trabajo firmado el 01/03/2021, de un lado la empresa EFICACIA, en adelante EMPLEADOR y del otro lado el Trabajador (a) señor (a) CAROLINA HERNANDEZ SAENZ con C.C 1060647143 en adelante TRABAJADOR, hemos acordado adicionar al contrato de trabajo previamente celebrado entre ambas partes, según las siguientes cláusulas:

PRIMERO. Que el TRABAJADOR fue contratado por EL EMPLEADOR para desempeñar las funciones de SUPERVISOR HYS/CR como trabajador en la empresa JOHNSON Y JOHNSON DE COLOMBIA S A, por la duración del contrato celebrado entre las partes.
SEGUNDO. Que por razones de competencia, competitividad y optimización de las funciones que deben cumplir en el desarrollo del contrato suscrito entre las partes, EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR en SERVICIO por mutuo acuerdo han considerado conveniente aclarar la responsabilidad en el manejo y cuidado de los recursos físicos e informáticos a cargo al igual que la responsabilidad sobre la instalación y/o duplicación de software ilegal.

En consecuencia EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR en SERVICIO,

LIBREMENTE ACUERDAN

PRIMERO - USO DE LOS RECURSOS. El trabajador se comprometa a:

a) Utilizar los recursos proporcionados por la empresa para facilitar las tareas encomendadas, en forma profesional, ética y legal. Los recursos son de propiedad de la empresa y deberán ser utilizados únicamente para intereses legítimos del negocio y como herramientas que facilitan y agilicen el desarrollo de las labores.
b) Utilizar los recursos disponibles solo para propósitos de trabajo; no se deben utilizar para propósitos ajenos al pactado en el momento de establecer el servicio.
c) No utilizar ninguno de los recursos suministrados por la empresa para uso personal, o ser concedido para uso de terceros.
d) Reportar inmediatamente cualquier anomalía o incidente con los equipos que manipula o que están bajo su custodia.
e) Garantizar la seguridad física y buen estado de los equipos que maneja y tiene a su cargo.

SEGUNDO - RESPONSABILIDAD EN EL USO. Se establece que:

a) El incumplimiento de las políticas y obligaciones anteriormente estipuladas, constituirá una falta grave que podrá generar una justa causa de terminación del contrato de trabajo sin perjuicio de sanciones civiles y penales que haya lugar.
b) Con la presente confirmo que estoy enterado(a) de las políticas de seguridad y uso de la información y entiendo y acepto la aplicación que tienen para mi cargo consintiendo que la violación de estas políticas pueden causar acciones disciplinarias incluyendo la terminación del contrato por justa causa

TERCERO - REPRODUCCIÓN. La empresa adquiere licencias para el uso de programas de computador de una variedad de empresas, no es la dueña de este software ni de su documentación relacionada y, a menos que así lo autorice el titular de los derechos de autor, no tiene el derecho de reproducirlo, con excepción de la copia de respaldo, la cual es realizada por la Dirección de Gestión Informática de la empresa.
CUARTO - INFORME SOBRE IRREGULARIDADES. EL TRABAJADOR que conozca del uso no autorizado de software o de su documentación relacionada, deberá notificar a la Dirección de Gestión Administrativa de la empresa, de no manifestarlo estará sujeto a sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. EL TRABAJADOR deberá usar el software solamente de la manera establecida en los contratos de licencia, administrados por la Dirección de Gestión Informática de la empresa.
QUINTO - COPIAS E INSTALACIÓN. EL EMPLEADOR no permite la instalación y/o duplicación ilegal de software. EL TRABAJADOR que haga, adquiera o use copias no autorizadas de programas de computador, incurrirá en una falta grave, la cual es causal de terminación por justa causa del contrato de trabajo. EL TRABAJADOR deberá consultar a la Dirección de Gestión de Informática de la empresa antes de copiar o usar un programa de computador.
SEXTO - RESPONSABILIDAD OBJETIVA. EL TRABAJADOR será responsable de todo software ilegal que se encuentre en el computador que le fue asignado.
SÉPTIMO - ADVERTENCIA SOBRE SOFTWARE ILEGAL. EL EMPLEADOR manifiesta que la utilización de software ilegal está penalizada de acuerdo con el Artículo 51 de la Ley 44 de 1993, en el que se incluye multas y penas privativas de la libertad.
OCTAVO - ACTUACIONES INDEBIDAS. EL EMPLEADOR prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en él, propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. Si se instalan códigos de protección (passwords), dichos códigos deben ser conocidos por el superior inmediato. No reportarlo se entenderá como falta grave
NOVENO - COMPLEMENTARIDAD. Lo estipulado en los numerales tercero a octavo es complementario de las Políticas de Uso de los Sistemas de Información y Recursos Informáticos de EFICACIA, disponible en los medios de comunicación oficiales del EMPLEADOR y a la cual debe remitirse en caso de cualquier inquietud o ambigüedad; estas Políticas serán aplicables junto con lo preceptuado en este escrito en todo momento.

Para constancia firmamos el presente documento en MEDELLÍN, a los 25/02/2021, declarando EL TRABAJADOR, que ha tenido la oportunidad de discutir, entender libremente, aceptar y suscribir de manera voluntaria el presente documento y su contenido, y lo encuentra compatible con sus derechos fundamentales.

JENNY ROBLES MONDRAGON
EL EMPLEADOR
C.C. 1.107.051.684 de Cali

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
EL TRABAJADOR
c.c. 1060647143 de VILLAMARÍA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 19-SEP-1987

VILLAMARIA
(CALDAS)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.53 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

24-OCT-2005 VILLAMARIA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VACHA

A-0913000-35163202-F-1060647143-20071024 00707 07297O 02 217729120

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

1.060.647.143
NUMERO

HERNANDEZ SAENZ
APELLIDOS

CAROLINA
NOMBRES

Carolina Hernandez Saenz
FIRMA

Escaneado con CamScanner

0704

CITACION A DESCARGOS
FIP20-5

Medellín, 14 de abril de 2021

Señor(a)
CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

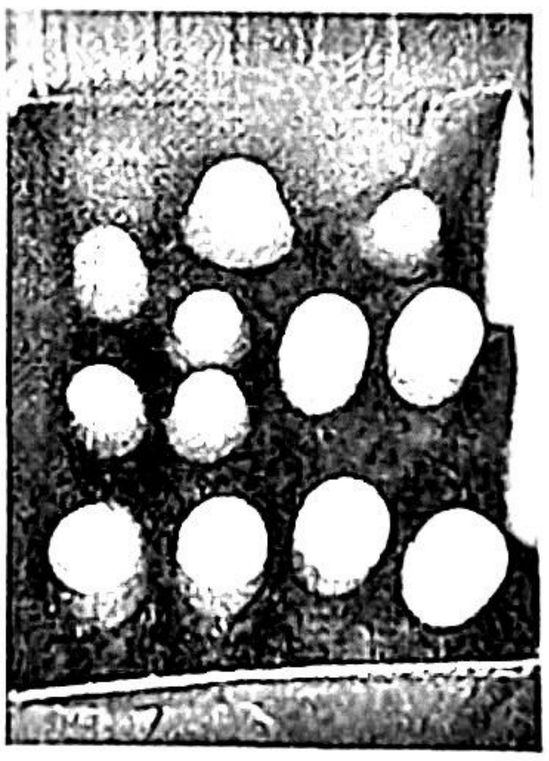
CC:1060647143

Asunto: Citación a Descargos

Por medio del presente nos permitimos citarle a Diligencia de descargos, el día 16 de abril de 2021 a las 9:30. A través de la aplicación TEAMS. Lo anterior fundamentado en los siguientes hechos:

El día 7 de abril se encuentran productos vencidos en el pdv Euro Gran Manzana por valor de $163.960, los cuales nos afectan la relación con el cliente y la rentabilidad del negocio; vencidos de los cuales no se generó alerta al equipo comercial convirtiéndose en un causal reincidente.

Ref. Cant.	Descripcion de Item U.M	V/r Unt.	Total
87100	SHAMPOO ORIGINAL JOHNSONS x 40		
1.000	UND	15730	15730*
87102	SHAMPOO HIDRATACION INTEN JOHNSO		
2.000	UND	15730	31460*
87105	SHAMPOO MORA JOHNSONS x 200ML		
2.000	UND	10770	21540*
87107	SHAMPOO MORA JOHNSONS x 400 ML		
4.000	UND	15730	62920*
87111	SHAMPOO MANZANILLA JOHNSONS * 20		
1.000	UND	10770	10770*
87112	SHAMPOO FUERZA Y VITAMINAS JOHNS		
2.000	UND	10770	21540*
TOTAL			$163,960
Total de Articulos....			12



De acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo usted ha actuado en contra de las siguientes normas:

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1.Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario

fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.

Articulo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

27. Presentar productos vencidos en el punto de venta en labores de mercaderismo

La no concurrencia a la cita en la fecha, hora y lugar indicados, se considerará como una aceptación tácita por su parte de los cargos que se le imputan y que por lo tanto no tiene nada que manifestar al respecto.

Se le informa que podrá asistir a la diligencia acompañado(a) de dos testigos y hacer valer las pruebas que considere pertinentes.

El trabajador autoriza la grabación de la diligencia por medio de la plataforma Teams.

Atentamente,

Bryam Monsalve Jaramillo
Asistente jurídico

LLAMADO DE ATENCION
FIP20-7

0700LLAM_ATENC
CC. 1060647143

Medellín 22 marzo 2021

Señor(a)
CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
C.C. N° 1060647143
Medellín

Asunto: Llamado de atención.

Respetado(a) Señor(a):

Para el logro de nuestras metas es importante que cumplamos puntualmente con las directrices impartidas para el ejercicio de nuestras labores.

De acuerdo a lo anterior, nos permitimos realizar un llamado de atención, teniendo en cuenta lo hechos ocurridos en la llamada 15 abril 2021 se le solicito a la colaboradora validar inventarios del pdv la vaquita de Poblado, al no conocer la respuesta no controla sus emociones y argumenta a su líder "No me voy a desgastar con usted, valídelo usted misma con la gestora"; se nota una actitud desafiante y grosera; la colaboradora no comprende la lectura de los inventarios para el cliente Vaquitas 33.
El día 22 abril la colaboradora reporta una entrega del CEDI en una dirección errónea, se le solicita recogerla y se niega, argumenta que por su ruta fuera de la ciudad no es posible; no muestra una actitud propositiva y abierta para dar solución; la entrega e implementación de pop hacen parte de las funciones del supervisor.
Le recordamos la importancia de cumplir con las obligaciones laborales de manera cuidadosa y diligente, así como guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas, la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores. De igual manera se le recuerda que dentro de sus derechos como trabajadora se establece que usted podrá hacer peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente y en debida forma, de manera fundada, comedida y respetuosa, y con observancia del conducto regular o debido procedimiento.

Esperamos que adopte los correctivos correspondientes para un mejor cumplimiento de sus funciones, seguros que prestará atención frente al llamado de atención, ya que de evidenciarse nuevamente un hecho como este u otro similar, se aplicaran las sanciones disciplinarias correspondientes.

Cordialmente,

DANIELA TOBON ARROYAVE
CC1152441918
Lider de ejecución

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
CC 1060647143
SUPERVISORA

VERSI(
10 DE AGOSTO DE :

Escaneado con CamScanner

eficacia

NOMBRE DEL LIDER:_____ Daniela Tobon Arroyave

CANAL:____H&S_____ MES:_____Abril_____

SI EL PLAN no funciona CAMBIA EL PLAN pero no cambies LA META

FORMATO DE RETROALIMENTACION Y COACHING

NOMBRE DEL COLABORADOR	Carolina Hernández Saenz	CARGO	Supervisora
CEDULA	1060647143	FECHA	23-abr-21
FELICITACION	La colaboradora tiene excelente relación con pdv (supervisores- gerentes); tiene un buen manejo de estrategias con respecto al Manual de Merchandising.		
OPOTUNIDAD DE MEJORA	Seguimiento a planning, acompañamiento personal en pdv, aceptación de las criticas constructivas en pro de mejorar la zona, manejo de las emociones con respecto a sus superiores		

MOTIVO DE LA FELICITACION

Qué hizo?	Como lo hizo ?
Buen relacionamiento con los supervisores y gerentes de los pdv	Con visita constante a los pdv

COMPROMISO DE MEJORA

Qué?	Como?
1 Manejo de las emociones en momentos críticos con sus superiores Líder y especialistas de canal; y en general siempre el respeto ante los demás	Respeto en las conversaciones que se tienen a nivel laboral; en pro de construir comunicaciones asertivas
2 Aceptar las retroalimentaciones en los procesos llevados a cabo.	Escuchar, Interiorizar, validar y luego responder.
3 Revisión detallada y valida de la información suministrada con relación a pdv: Planning, inventarios, ajustes y devoluciones	Cada semana en la revisión del planning se enviaran las fotos a un chat nombrado "Validaciones de Planning"; antes de enviar validaciones de pdv se revisaran a detalle los inventarios que se tienen

OBSERVACIÓN LÍDER	Abrirse a las retroalimentaciones por parte de los superiores.

FIRMA LÍDER

Carolina Hernandez S

FIRMA COLABORADOR

1060647143

1- Con respecto al manejo de emociones, quisiera resaltar que manejo una inteligencia emocional que va de la mano con mi formacion laboral y personal.

* Si por el hecho de responder de manera educada y respetuosa, correos y/o conversaciones con las cuales no estoy de acuerdo o he tratado de dar mi punto de vista he pasado como grosera e irrespetuosa, no volvere a responder, ni hacerles ver mi punto de vista y revisare cada tema al detalle. ([redacted])

2* las retroalimentaciones siempre las recibo de la mejor manera, y cuando se que tengo oportunidad, me esfuerzo para seguir mejorando soy humana y cometo errores, los cuales acepto con humildad cuando es el caso, pero cuando son acusaciones con las cuales no estoy de acuerdo doy mi punto de vista. Ya que tambien merezco ser escuchada.

Escaneado con CamScanner

Los mejores puntos de venta

Johnson & Johnson eficacia

Premiamos el trabajo en equipo.

* Aplican PDV con calificación de 10 puntos / Cumplimiento de la CIF.
* Se mantiene la tendencia de calificación (Dic-Feb).

Canal	PUNTO DE VENTA
CR	Vaquita Sabaneta
CR	Supermercado Pacardyl
CR	Autoservicio El Perdomo
CR	Paraiso 4
CR	Compra Venta De Viveres Pasadena
CR	Compra Venta De Viveres Pasadena N2
CR	Supermercado La Vaquita Caldas
CR	Megatiendas Unico B/Quilla
D&P	Locatel Chapinero
D&P	Farmatodo San Martin
D&P	Farmatodo Atlantis
D&P	Farmatodo Cc Santa Fe
D&P	Farmatodo Viva
H&S	Jumbo Santafe
H&S	Exito Plaza Salitre
H&S	Exito Gran Estacion (Cv)Bogota
H&S	Jumbo Calle 170
H&S	Exito Nuevo Kennedy
H&S	Éxito Unicali
H&S	Metro Libertadores
H&S	Exito Fontibon
H&S	Exito Pasto Centro

Canal	PUNTO DE VENTA
H&S	Exito Alamedas Del Sinú Monteria
H&S	Exito Alamos (Cv)Bogota
H&S	Exito Fontanar Chia
H&S	Éxito Americas
H&S	Exito Girardot
H&S	Exito La Flora
H&S	Exito Bogota Norte
H&S	Exito Bosa
H&S	Exito San Fernando
H&S	Exito Buena Vista (Cv) Blla
H&S	Exito Buena Vista Santa Marta
H&S	Exito Unicentro Bogota
H&S	Jumbo Bulevar
H&S	Exito Calle 80
H&S	Jumbo Calle 80
H&S	Exito Castellana Cartagena (Cv)
H&S	Exito Chapinero
H&S	Éxito Colina
H&S	Exito Country
H&S	Exito Envigado
H&S	Exito Floresta

43 pdv

PERFECT STORE COLOMBIA

0704

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5

Medellín, 10 de mayo de 2021

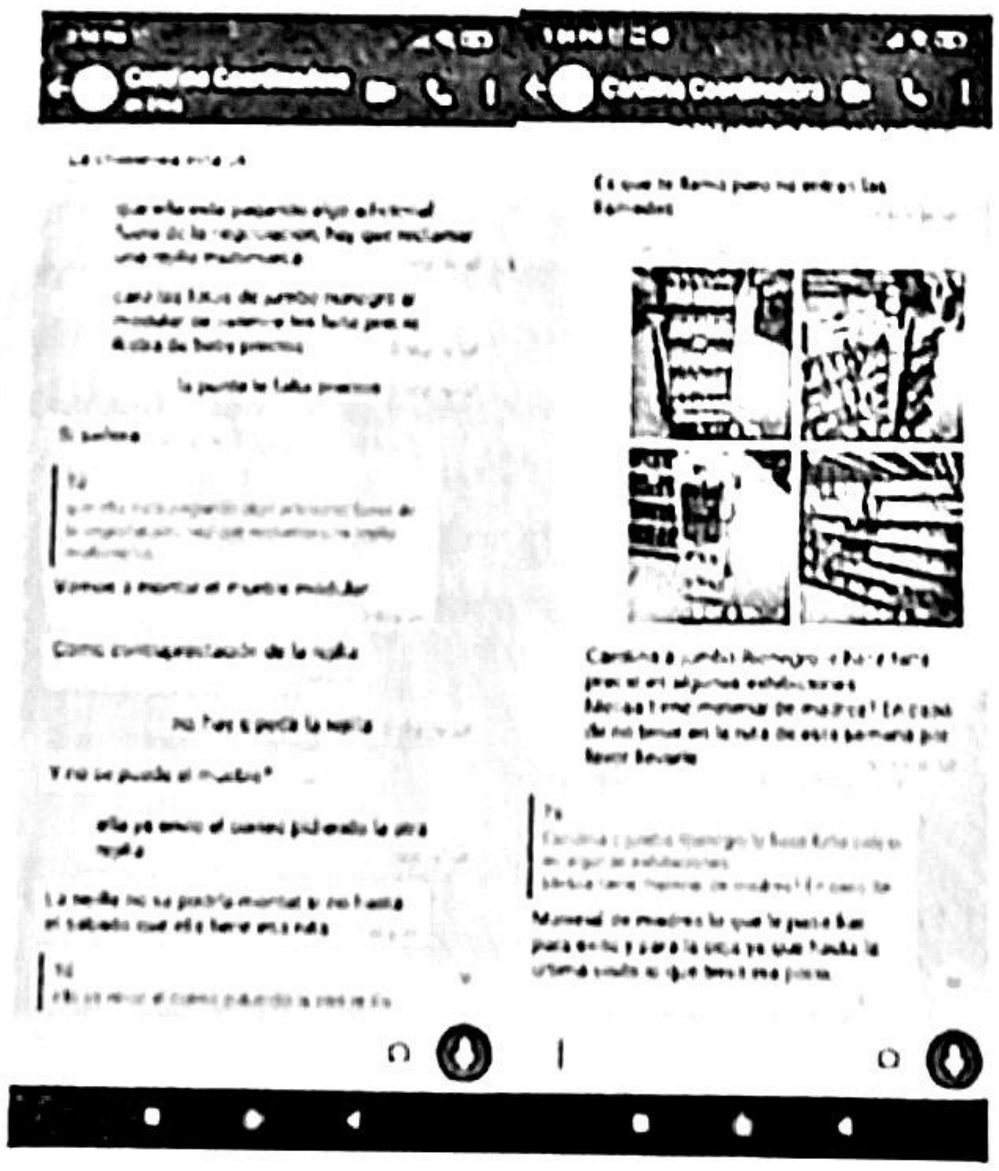
Señor(a)
HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA

CC 1060647143

Asunto: Citación a Descargos

Por medio del presente nos permitimos citarle a Diligencia de descargos, el día 11 de mayo de 2021 a las **17:00.** A través de la aplicación TEAMS. Lo anterior fundamentado en los siguientes hechos:

Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones se le ha solicitado un acompañamiento al equipo en campo en especial a una de las gestoras (Melisa Londoño) quien se ha evidenciado que tiene oportunidades con las capturas de información en SGI, implementación de las exhibiciones en detalles como la falta de precios y estrategias. A todo el personal en campo se le entregan las herramientas impresas como el manual de merchandising, mix de surtidos, maestras y tepo correspondiente a cada mes. Se adjuntan chat donde se hace la observación el día 8 abril 2021 y dicha situación se sigue repitiendo al 4 mayo 2021. La colaboradora se muestra reactiva y poco propositiva a la retroalimentación.



0704

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5

Seguimiento al Planning En los requerimientos de la operación para el cliente Johnson y Johnson se solicitan registros fotográficos de diferentes exhibiciones que son de vital importancia, frente a estos requerimientos se le hacen observaciones a la colaboradora con falta de alguna información y su respuesta no es en pro de construir. Se adjunta evidencia del chat 13 abril 2021 con los requerimientos de los registros para todas las puntas de góndola de los Cencosud.

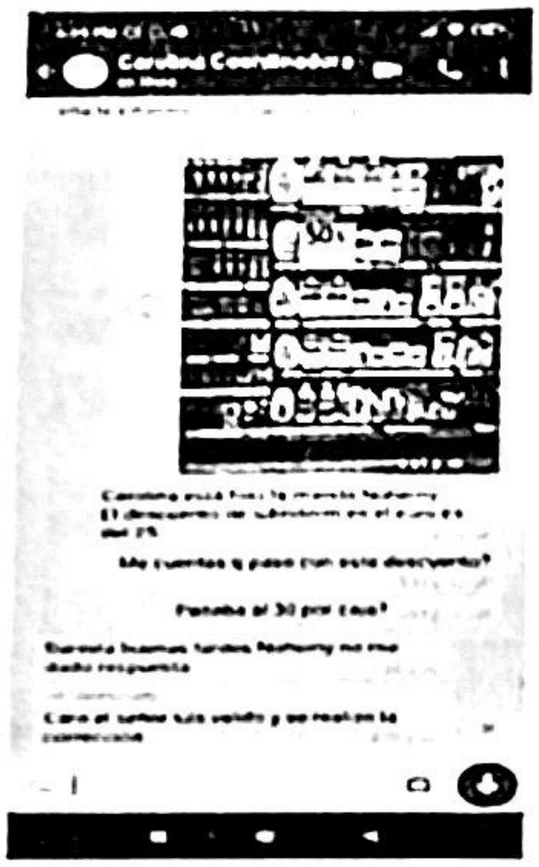
Seguimiento al Planning En la operación para el cliente Johnson y Johnson es de vital importancia la ejecución y seguimiento de sus inversiones en los diferentes puntos de venta como lo son las exhibiciones adicionales por los cual el cliente lleva un seguimiento de su inversión en el archivo Planning, con estas exhibiciones se asegura más visibilidad y rotación. En reiteradas ocasiones este seguimiento no se da por parte de la colaboradora omitiendo información y suministrando información errónea. En el mes de marzo aseguro una rejilla en el pdv BOOM cuando no se tenía, en los pdv Carulla aseguro ristras donde a la fecha aun no se garantizan por falta de material, Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola. Es de vital importancia la información veraz, validada y el acompañamiento a su equipo de trabajo en campo para asegurar la implementación.

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no identifica las herramientas trabajo, para el día 15 abril se presenta una inconsistencia con inventarios en el pdv la vaquita el poblado, donde se llamo a la colaboradora a pedirle los inventarios de dicho pdv en las referencias de tampones; al no saber la respuesta se llena de emoción y responde groseramente; por dicho acto se le realiza un llamado de atención el 23 abril del 2021 el cual se niega rotundamente a firmar y hace la acusación de una persecución laboral. Cabe aclarar que es de vital importancia para Eficacia frente al cliente Johnson y Johnson compartir información veraz y valida ya que con este echo se evidenciaron errores de captura que afectan la relación con el cliente. Adjunto chat finalizada la llamada con la colaboradora.

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no realiza un acompañamiento a su equipo de trabajo en campo en la revisión de los registros fotográficos enviados al chat (herramienta de trabajo); se puede evidenciar con las activaciones de los descuentos de madres para el cliente EURO donde fue autorizado un 25% de descuento en referencias Lubriderm, y su equipo en campo pautaba un 30%. Esto es un error grave de parte del equipo operaciones eficacia para el cliente Johnson y Johnson donde se pueden tener demandas por publicidad engañosa.

0704

CITACION A DESCARGOS
FIP20-5



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio En reiteradas ocasiones se le ha pedido apoyo al equipo de supervisoras compartir todas las exhibiciones gratis logradas por el equipo en el chat interno equipazo, en el cual se evidencia que la colaboradora no cumple con este requerimiento.

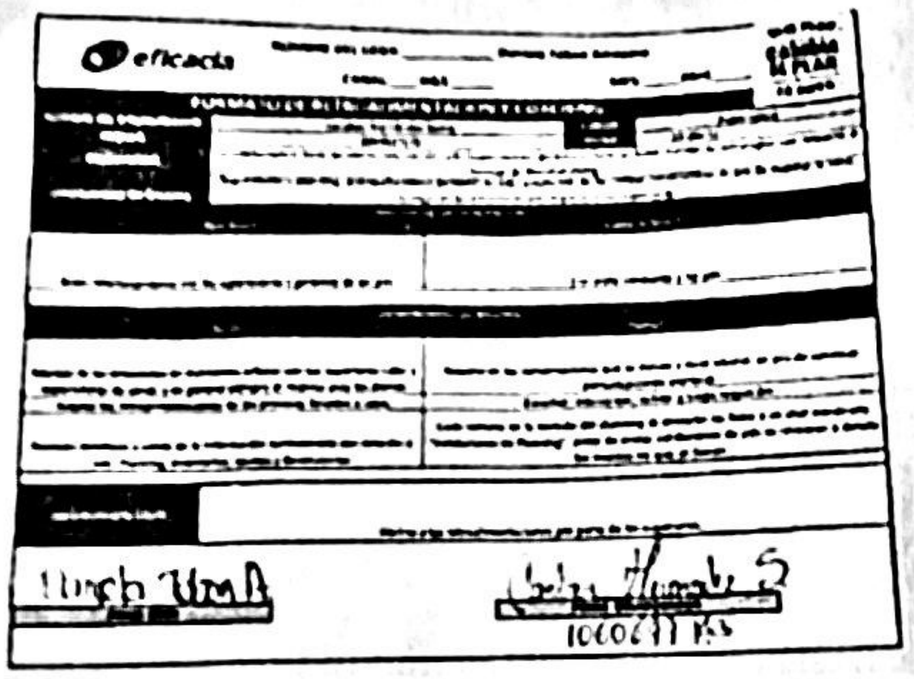
Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones la colaboradora da información errónea, sin validar antes con las gestoras y en punto de venta, un ejemplo de ello es el caso del 14 abril 2021 donde manifiesta que la crema lubriderm UV15 llega con un código malo al punto de venta Éxito Rionegro, cuando se valida dicha información es el código correcto de la crema. Al validarse directamente con la gestora ella informa que soluciono el tema internamente en el pdv.

Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio El día 23 abril 2021 se realizo un formato de compromisos a la colaboradora Coaching donde se le manifiestan sus logros (el buen relacionamiento en los pdv), y se le hacen unas observaciones de mejora como son el control de las emociones, validación de la información y la aceptación de las retroalimentaciones. De los cuales no se ha tenido avance e inicialmente la colaboradora.

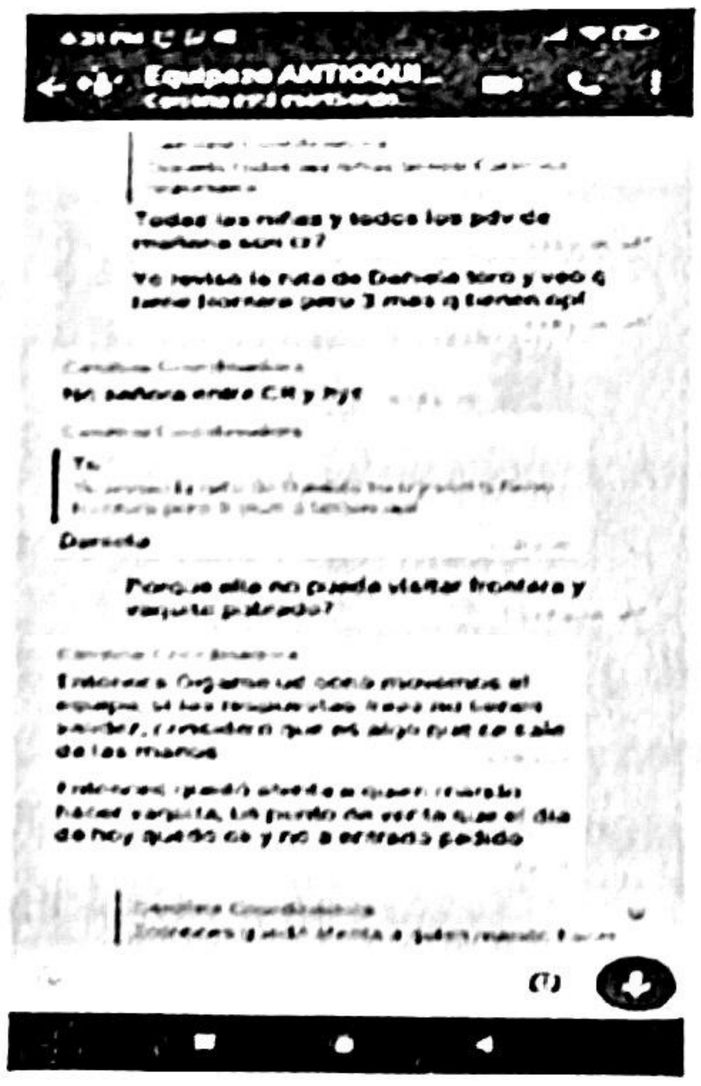
0704

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio La colaboradora evidencia una falta de conocimiento en su ruta a cargo tanto del personal y los pdv al presentarse situaciones de incapacidades. El direccionamiento para el área de operación es darles prioridad a los puntos de venta donde no se tiene OPL. Cuando se le pide un movimiento de ruta se muestra con una actitud predispuesta a los cambios, y el movimiento del personal para cubrir las necesidades de la cuenta. Se debe tener presente que el cliente Johnson y Johnson paga por un servicio de operaciones y es indiferente el nombre de la persona que preste el servicio siempre y cuando el servicio se cumpla.



Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio Entre las funciones mas relevantes para el cargo de supervisor en el cliente Johnson y Johnson esta: Garantiza el cumplimiento en la ejecución de las estrategias y variables (5Ps), como también la oportuna implementación de las actividades definidas por el cliente Johnson & Johnson a través de su aporte y direccionamiento al personal en servicio. Sin embargo hay personas del equipo en campo bajo el liderazgo de la colaboradora que

presentan oportunidades, se ha retroalimentado y aun no se evidencia una mejora quedando entredicho los direccionamientos con el equipo ya en ocasiones reiterativo; donde se puede evidenciar la falta de acompañamiento al personal en campo.

[illegible]	**ROL** [illegible]

Adicionalmente diariamente le falta al respeto a su líder con frases tales como:

- "Usted no tiene 3 dedos de frente saber eso"
- "Si me quieren sacar me van a tener que indemnizar por que yo nunca me voy a ir de aquí"
- "Yo no voy a validar eso, llame usted a la Gestora"
- "La entrega del material POP no es mi responsabilidad"
- "Yo no estoy de acuerdo con el dinero que nos pagaron por el concurso"

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo usted ha actuado en contra de las siguientes normas:

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1.Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.

Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

CITACION A DESCARGOS

FIP20-5

6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.

7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.

9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.

La no concurrencia a la cita en la fecha, hora y lugar indicados, se considerará como una aceptación tácita por su parte de los cargos que se le imputan y que por lo tanto no tiene nada que manifestar al respecto.

Se le informa que podrá asistir a la diligencia acompañado(a) de dos testigos y hacer valer las pruebas que considere pertinentes.

El trabajador autoriza la grabación de la diligencia por medio de la plataforma Teams.

Atentamente,

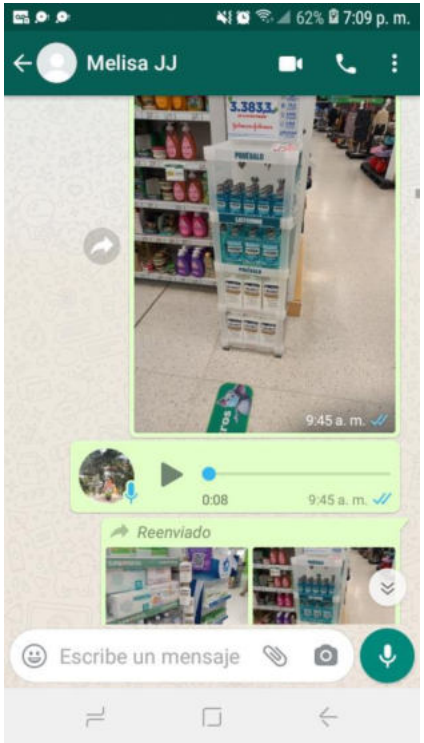
Bryam Monsalve Jaramillo
Asistente jurídico

PRUEBAS DESCARGOS

MAYO 11

CAROLINA HERNANDEZ SAENZ

Caso Melisa Londoño



En los pantallazos adjuntos se evidencia que se le hace la retroalimentación a la colaboradora, quien manifiesta que la maquina de precios esta dañada.

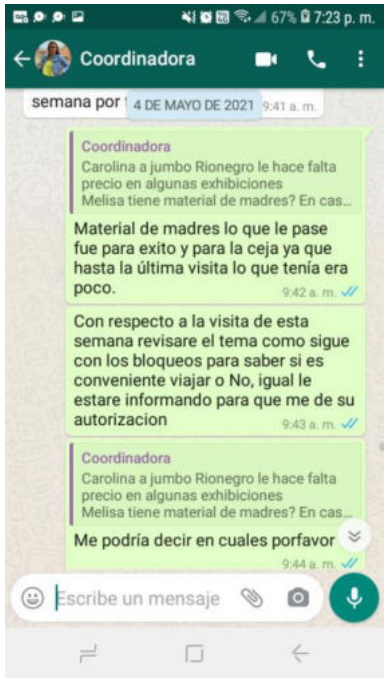
Aun así en su próxima visita da visibilidad en el grupo, que se realizo el direccionamiento y envía registro fotográfico con toda la marcación al dia.

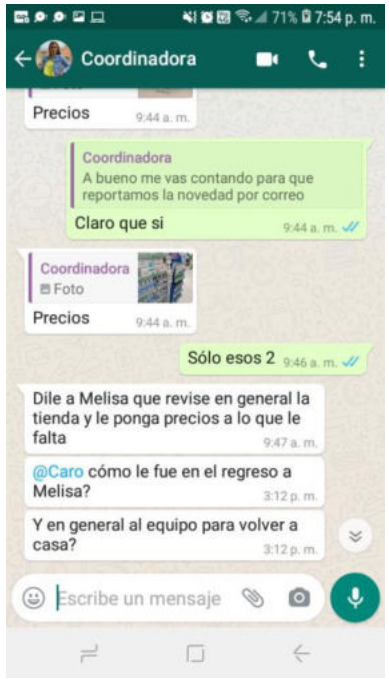
Es de resaltar que Melisa Londoño es una de las mejores gestoras que tenemos en punto de venta, siempre sobresale por garantizar todas las estrategias de acuerdo al manual de merchanding, la relación con los gerentes y personal de los puntos de venta es excelente, tiene actualmente espacios adicionales y exhibiciones obtenidos con generación de buena voluntad.

Caso Melisa Londoño

- **La colaboradora se muestra reactiva y poco propositiva a la retroalimentación.**

Para este caso, envió pantallazos donde se evidencia que respondo de manera educada y solicito me especifique cuales son la oportunidades para previamente pasárselas a Melisa, tal y como lo enseño en los pantallazos anteriores.





Seguimiento al Planning
Caso Boom

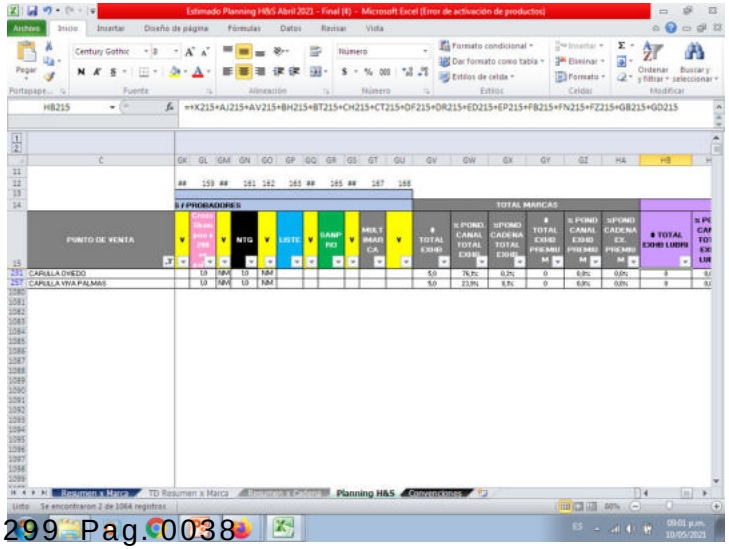
- Para el mes de Marzo efectivamente se envió una información errada del supermercado el Boom la cual fue validada por parte de la líder de ejecución y por parte mía, teniendo en cuenta lo anterior ambas no tuvimos en cuenta esta nueva negociación ya que la validación antes de ser enviada a la especialista debe ser validad por la líder de ejecución de la zona quien también omitió esta información

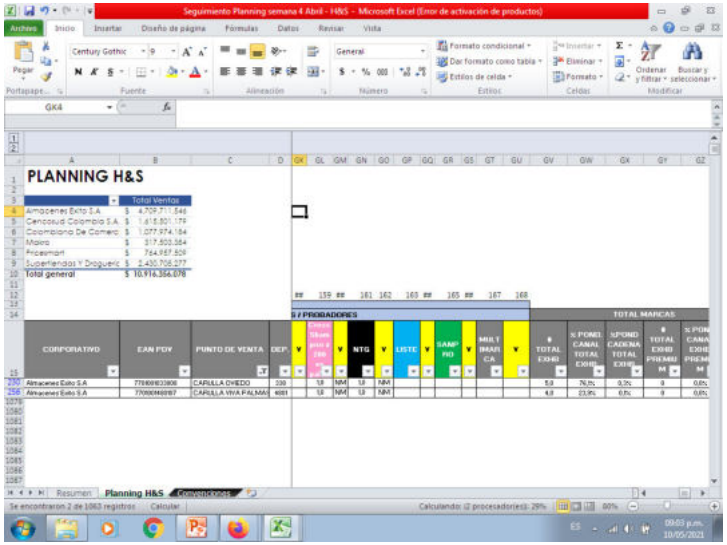
Envió pantallazos de la conversación del dia 8 de abril, donde la líder de ejecución Daniela Tobón, me confirma que debíamos montar La rejilla y que pese a que teníamos un mueble Modular gratis no lo podíamos contra prestar, Mientras se gestionaba la rejilla (negociación especial)

Seguimiento al planning Carulla

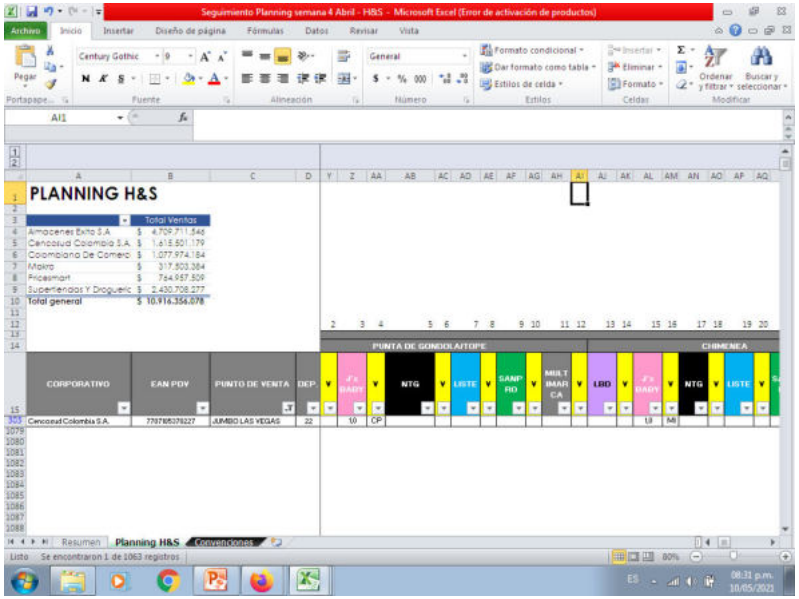
- **Carulla aseguro ristras donde a la fecha aun no se garantizan por falta de material**

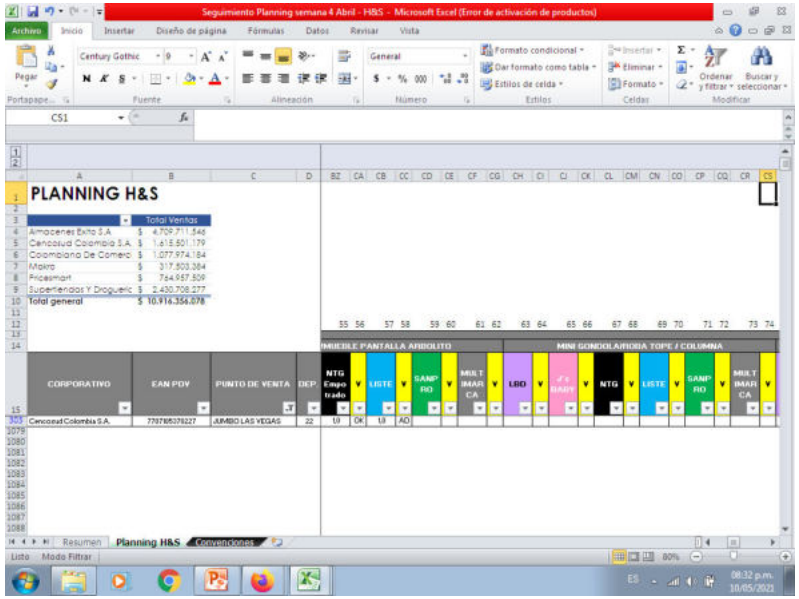
- Para los almacenes carulla Oviedo y carulla viva palmas siempre se a manifestado que las ristras han estado NM (no material), ya que ambos almacenes no cuentan con este material para la implantación de estas negociaciones.
- En meses pasados se envió un correo con la novedad a el líder de región de carullas Jorge Ramírez, quien a su vez dio respuesta directamente a el área comercial sobre dichas novedades.
- Envió pantallazos donde se evidencia en el planning enviado el dia 21 y 27 de abril que siempre se han puesto estas negociaciones con esta causal NM (No Material)





Planning Jumbo Vegas Abril ultima semana dia 28

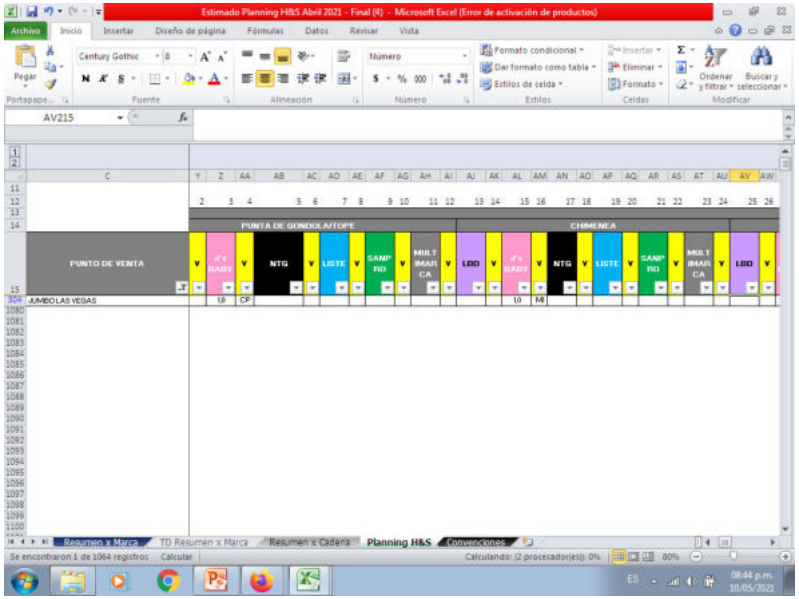


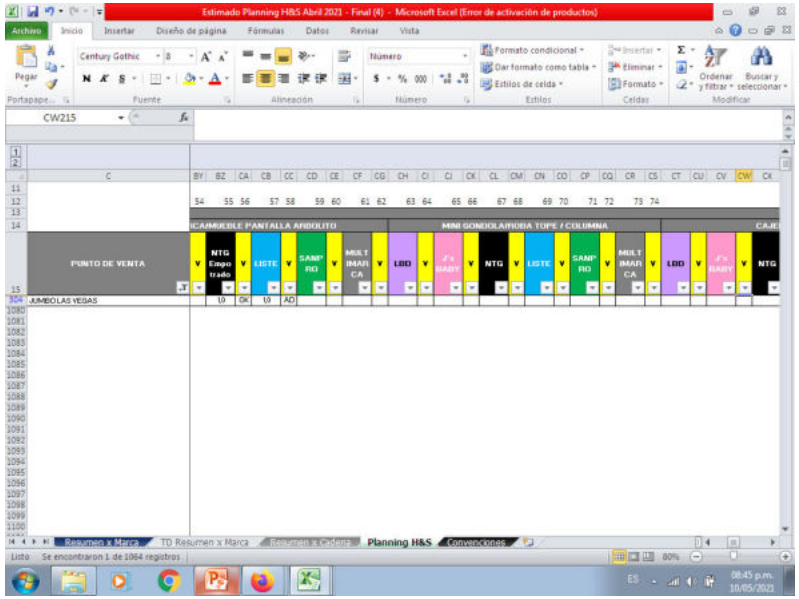


Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola

En cuento a la punta de góndola que no se garantizo en el mes de abril y que se contra presto
Por un mueble modular de listerine, priman 2 observaciones, la primera es que era del conocimiento
De la líder de ejecución Daniela Tobón que esta negociación estaba contra prestada y la segunda,
Es que no se garantizaba por mercancía insuficiente, por lo cual adjunto inventarios del mes de abril
De la cadena Cencosud.

Planning Jumbo Vegas 21 de abril





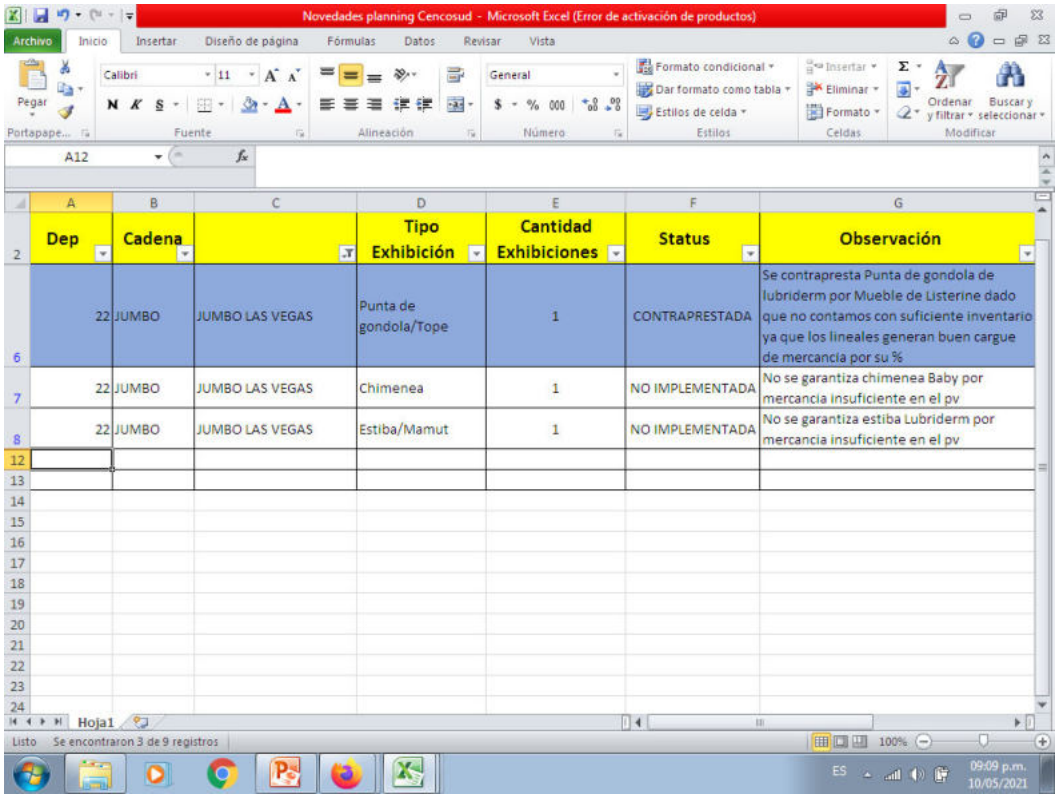
Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola

Se evidencia que en la información enviada el dia 21 de abril, se hace el reporte de la Contraprestación de esta negociación, que como lo menciono anteriormente la líder de Ejecución Daniela Tobón tenia conocimiento.

Planning Jumbo Vegas

- **Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola**

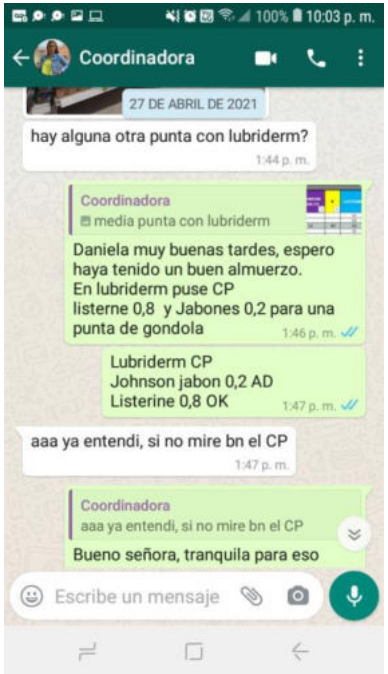
- También en los reportes que se envían con las validaciones se puede evidenciar que se pone la observación que la punta de góndola esta contra prestada por MI (mercancía insuficiente)



Dep	Cadena		Tipo Exhibición	Cantidad Exhibiciones	Status	Observación
22	JUMBO	JUMBO LAS VEGAS	Punta de gondola/Tope	1	CONTRAPRESTADA	Se contrapresta Punta de gondola de lubriderm por Mueble de Listerine dado que no contamos con suficiente inventario ya que los lineales generan buen cargue de mercancía por su %
22	JUMBO	JUMBO LAS VEGAS	Chimenea	1	NO IMPLEMENTADA	No se garantiza chimenea Baby por mercancia insuficiente en el pv
22	JUMBO	JUMBO LAS VEGAS	Estiba/Mamut	1	NO IMPLEMENTADA	No se garantiza estiba Lubriderm por mercancia insuficiente en el pv

Planning CR

- En esta oportunidad envió pantallazos de una observación que me hace la líder de ejecución, donde evidentemente esta equivocada y luego de que se le explica asume que no reviso bien y que efectivamente el planning esta de acuerdo a la foto, con esto quisiera dar visibilidad de que en algunos momentos omitimos detalles pero siempre nos debemos apoyar como equipo desde la explicación y no desde el cuestionamiento.



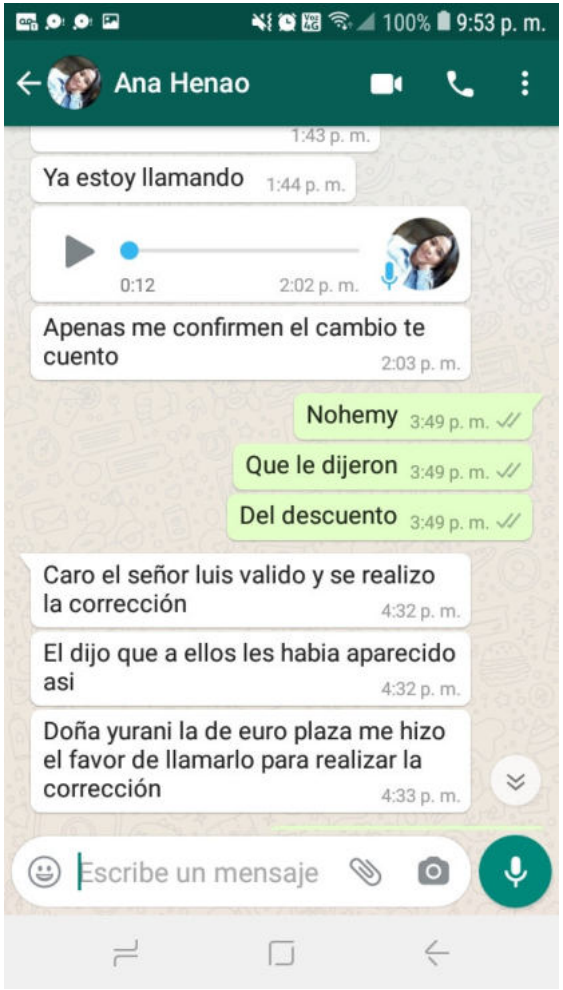
Caso Vaquita Poblado, Tampones

- **Acompañamiento equipo en campo**
- En este caso la líder de ejecución me llama por un tema que la gestora Daniela Guerra ya había manifestado en el grupo de CR, se le trato de explicar en repetidas ocasiones la novedad que teníamos como tal, el caso puntual una inexactitud en los inventarios de los tampones OB súper y medio x 16 donde al parecer estaba cargado el inventario de 3 uds de OB súper a los tampones OB medio, al momento de descargar el inventario este, tiene 2 casillas las cuales una de ellas muestra los días de inventario y la otra las unidades que se tienen cargadas en el sistema, inicialmente le digo que este inventario esta en 0 ya que estaba revisando desde mi equipo celular, luego realizo nuevamente la revisión y efectivamente hay 3 uds de este producto, el cual horas mas tarde me manifiesta la colaboradora que fueron enviadas a ajustar con ayuda del líder de la tienda John Fredy, dicha información del ajuste fue enviada a las 4:00 pm por la gestora Daniela Guerra luego que vía telefónica se hablara con John Fredy.
- Mi tono de voz en ningún momento fue grosero ni desafiante, en su momento hubo una frase (Daniela la verdad no me voy a desgastar mas con un tema que llevo explicándole 10 minutos, por favor llame a la gestora Daniela Guerra para que ella le pueda explicar nuevamente), en este momento la llamada termina ya que ella me deja hablando sola.

Descuento Euro

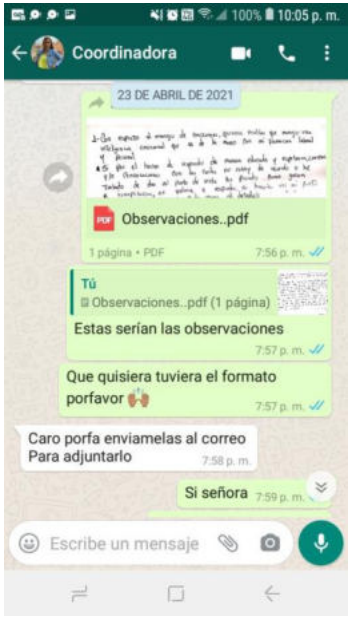
- **La colaboradora no realiza un acompañamiento a su equipo de trabajo en campo en la revisión de los registros fotográficos enviados al chat (herramienta de trabajo); se puede evidenciar con las activaciones de los descuentos de madres para el cliente EURO donde fue autorizado un 25% de descuento en referencias Lubriderm, y su equipo en campo pautaba un 30%. Esto es un error grave de parte del equipo operaciones eficacia para el cliente Johnson y Johnson donde se pueden tener demandas por publicidad engañosa.**
- El acompañamiento que doy a mi equipo de trabajo siempre a sido excelente, para constancia pueden hablar con cada colaboradora las cuales llevan a mi cargo no menos de 1 año.
- Con el caso de las aprendices del Sena, caso Nohemí se hizo un acta de entrega de los puntos de venta que estarían a cargo de ella, con todas las funciones a realizar, se le explico archivo por archivo y para constancia fue enviado a la líder de ejecución y a Víctor Mora especialista de recursos humanos
- El tema que se presento en con el pop del 30% de descuento exhibido en el punto de venta euro gran manzana, fue que porque **según el almacén este descuento les había llegado a ellos de esta manera**, de lo contrario no lo hubiesen ubicado, cuando me percato de la novedad se llama a la aprendiz del Sena Nohemí Isidro para rectificar este descuento y ella llama a este punto de venta desde euro mayorista e internamente hacen la validación y se hace la corrección.
- Es de resaltar que tanto la líder de ejecución Daniela Tabón como yo, tenemos acceso a dichos grupos, por lo cual ella desde su rol también puede hacer estas retroalimentaciones a el equipo en campo.

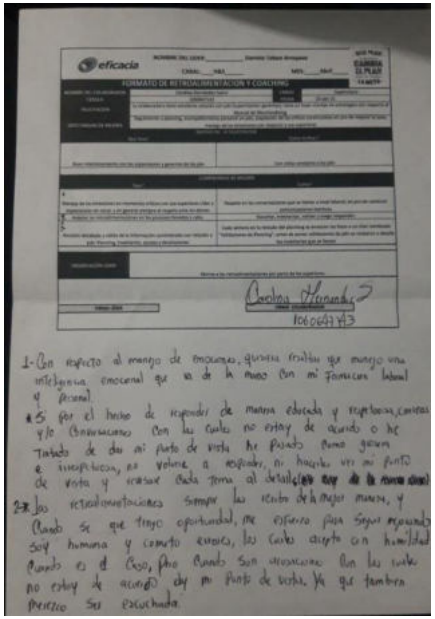
Descuento Euro



Llamado atención

- **por dicho acto se le realiza un llamado de atención el 23 abril del 2021 el cual se niega rotundamente a firmar y hace la acusación de una persecución laboral.**
- Este dia la líder de ejecución me envió un formato coaching, el cual firme ya que tenia conocimiento de un error en el envió del planning del mes de marzo, también habían otras 2 observaciones con las cuales no estaba de acuerdo y luego vía correo electrónico envió mis observaciones al respecto, ya que como colaboradora también merezco ser escucha, vía chat le solita a ella que por favor no enviara aun este correo ya que yo le iba a enviar por este medio algunas observaciones.



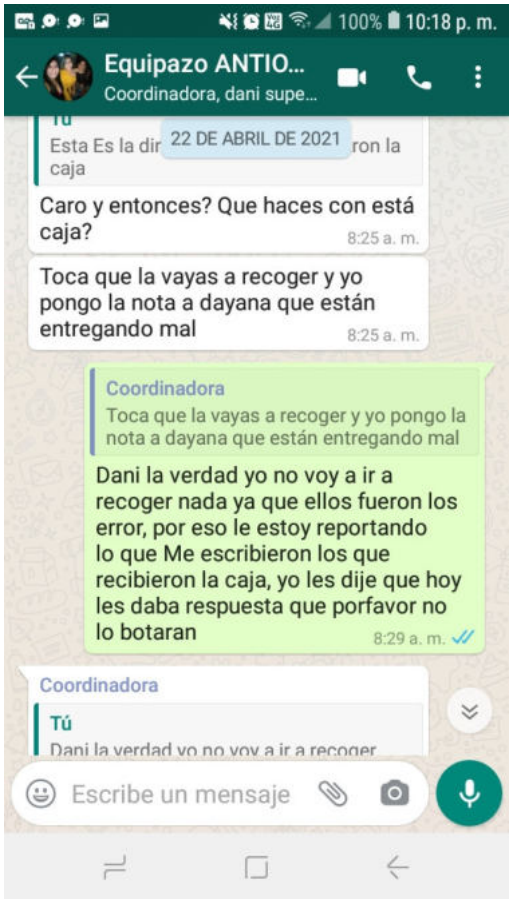


Llamado de atención

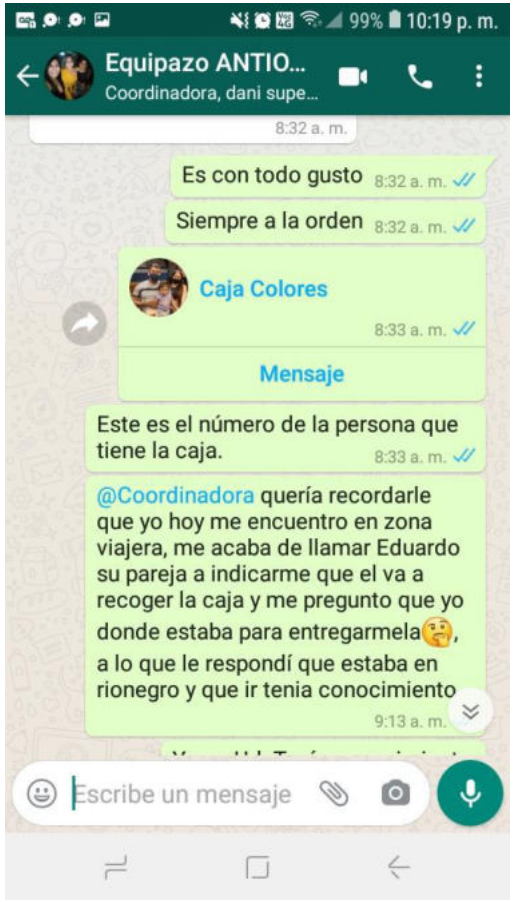
- El llamado de atención no lo firme porque allí se encontraba una información errada en cuanto a como sucedieron los hechos con el tema de una caja que fue entregada a mi nombre en una dirección errada.
- El primer reporte lo hice el dia 12 de abril y no obtuve respuesta por parte de la líder de ejecución Daniela Tobón.
- Luego hago un segundo reporte 10 días después el dia 22 de abril, donde como podrán evidenciar en los chat en ningún momento respondí de manera grosera o desafiante, este dia me encontraba haciendo labores de mercadeo en la zona oriente de la ciudad (llano grande) ya que la mercaderista se encontraba en licencia de luto.
- Este dia la observación que hice es que no es el deber ser, ir a recoger una caja que llego con dirección errada a mi nombre a lo que ella me responde que si entonces va ella?, en vista de respuesta envió datos y dirección de donde se encuentra la caja.
- Minutos mas tarde me llama la pareja sentimental de ella (Eduardo) a preguntarme que donde me encontraba para llevarme la caja, a lo que yo respondo que me encontraba por fuera de la ciudad, aun así envió mi dirección para que el, quien fue el que recogió la caja la acercara hasta mi casa.

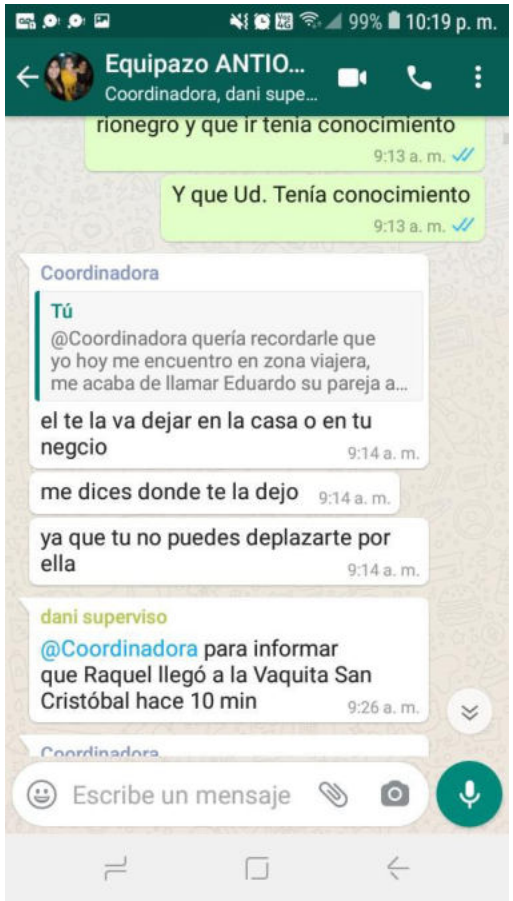
Primer reporte caja 12 de abril

Llamado de atención

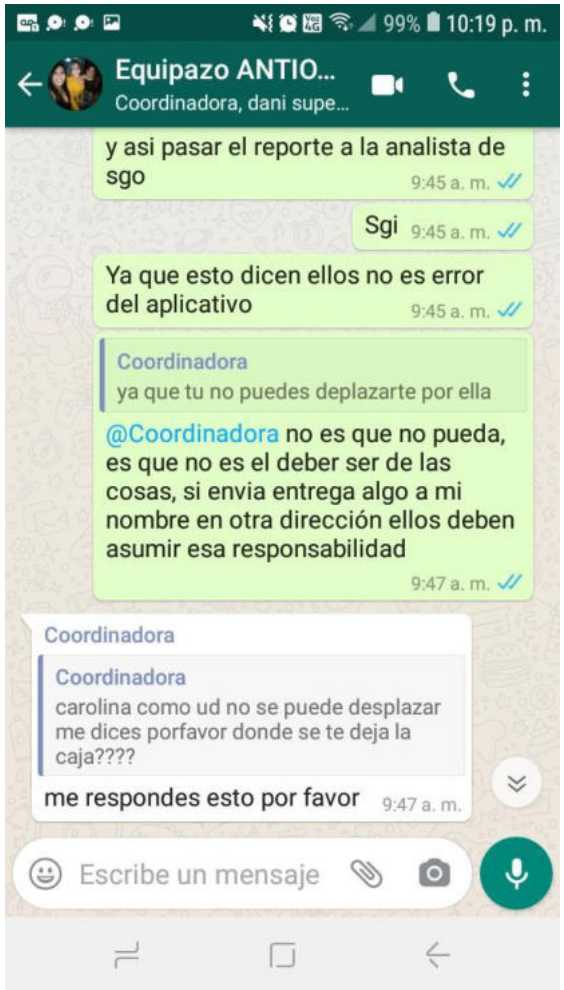


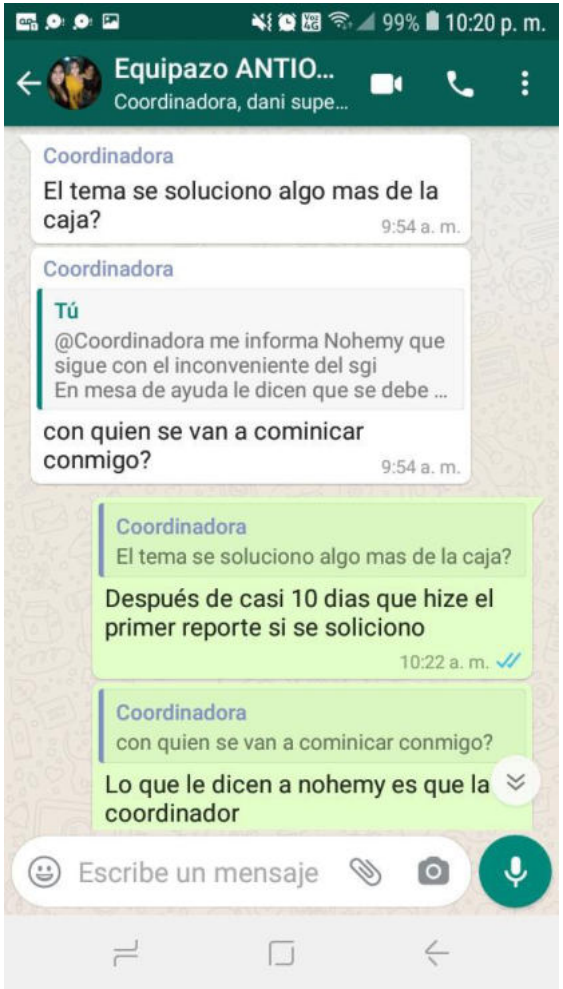
Llamado de atención





Llamado de atención





Llamado de atención, chat con la pareja sentimental de la líder de ejecución

Llamado de atención no firmado

LLAMADO DE ATENCION
FIP20-7

0700LLAM_ATENC
CC. 1060647143

Medellin 22 marzo 2021

Señor(a)
CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
C.C. N° 1060647143
Medellin

Asunto: Llamado de atención.

Respetado(a) Señor(a):

Para el logro de nuestras metas es importante que cumplamos puntualmente con las directrices impartidas para el ejercicio de nuestras labores.

De acuerdo a lo anterior, nos permitimos realizar un llamado de atención, teniendo en cuenta lo hechos ocurridos en la llamada 15 abril 2021 se le solicito a la colaboradora validar inventarios del pdv la vaquita de Poblado, al no conocer la respuesta no controla sus emociones y argumenta a su lider "No me voy a desgastar con usted, valídelo usted misma con la gestora"; se nota una actitud desafiante y grosera; la colaboradora no comprende la lectura de los inventarios para el cliente Vaquitas 33. El dia 22 abril la colaboradora reporta una entrega del CEDI en una dirección errónea, se le solicita recogerla y se niega, argumenta que por su ruta fuera de la ciudad no es posible; no muestra una actitud propositiva y abierta para dar solución; la entrega e implementación de pop hacen parte de las funciones del supervisor.
Le recordamos la importancia de cumplir con las obligaciones laborales de manera cuidadosa y diligente, así como guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas, la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores. De igual manera se le recuerda que dentro de sus derechos como trabajadora se establece que usted podrá hacer peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente y en debida forma, de manera fundada, comedida y respetuosa, y con observancia del conducto regular o debido procedimiento.

Esperamos que adopte los correctivos correspondientes para un mejor cumplimiento de sus funciones, seguros que prestará atención frente al llamado de atención, ya que de evidenciarse nuevamente un hecho como este u otro similar, se aplicaran las sanciones disciplinarias correspondientes.

Cordialmente,

DANIELA TOBON ARROYAVE
CC1152441918
Lider de ejecución

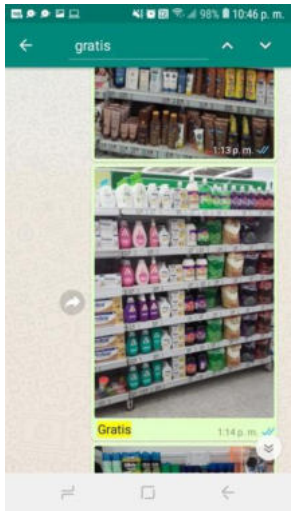
CAROLINA HERNANDEZ SAENZ
CC 1060647143
SUPERVISORA

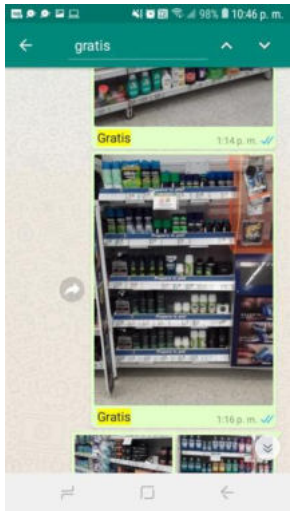
10 DE AGOST

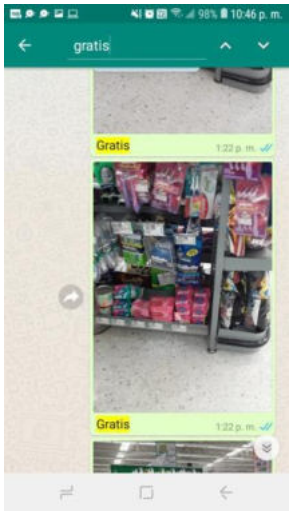
Reporte en el grupo

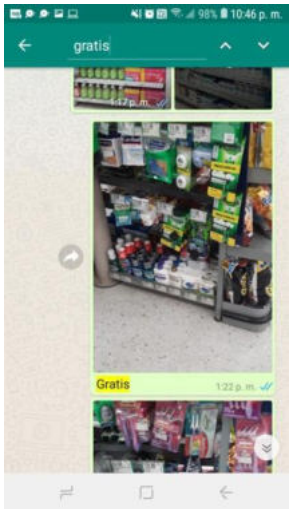
- **Mejoramiento de procesos, adaptación al cambioEn reiteradas ocasiones se le ha pedido apoyo al equipo de supervisoras compartir todas las exhibiciones gratis logradas por el equipo en el chat interno equipazo, en el cual se evidencia que la colaboradora no cumple con este requerimiento.**
- Este punto es totalmente falso ya que cuando la líder de ejecución solicita alguna ayuda se le envía vía chat de manera interna o en el grupo.
- Envió algunos reportes realizados en el grupo, donde se evidencia que si comparto la información.
- También es de resaltar que en los diferentes grupos todo el personal en campo también realiza el detallado envió de la información, donde nosotras como lideres podemos ver que esta implementado gratis y/o negociado.

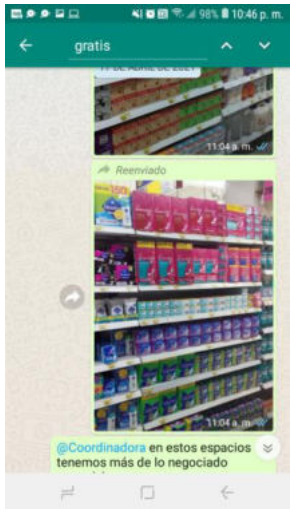
Pantallazos Exhibiciones gratis

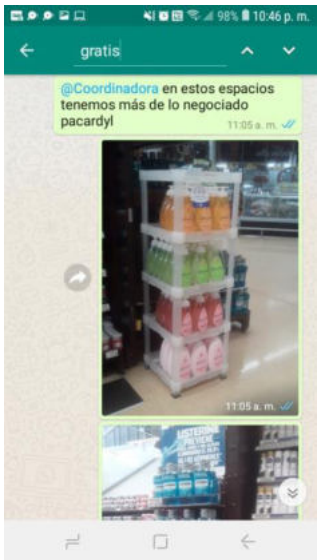




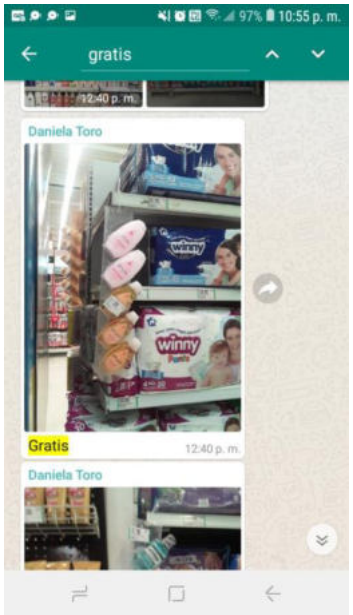


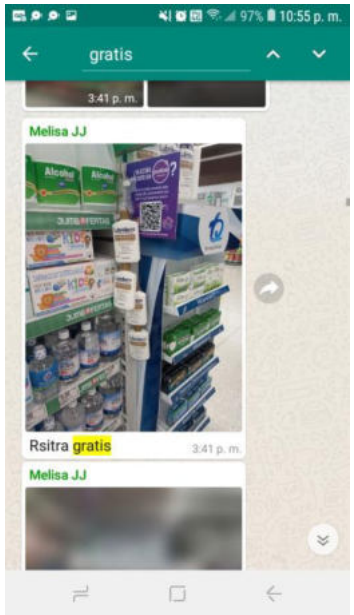


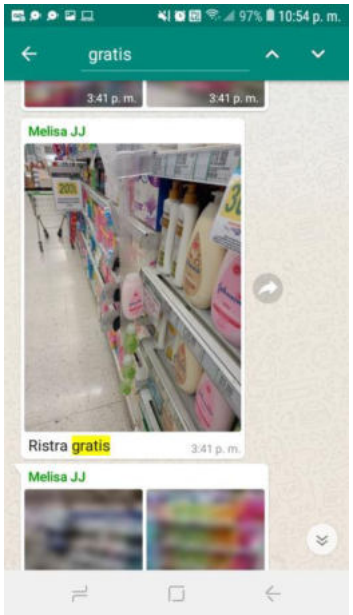


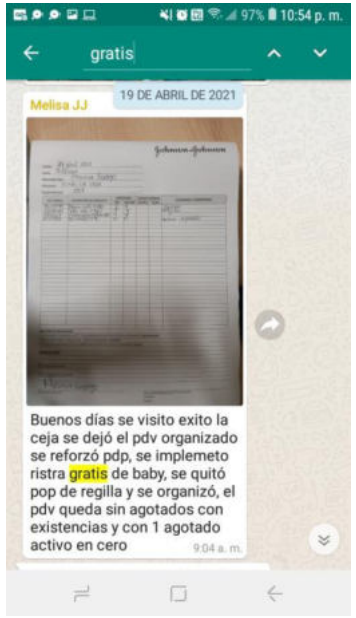


Pantallazos del equipo en campo







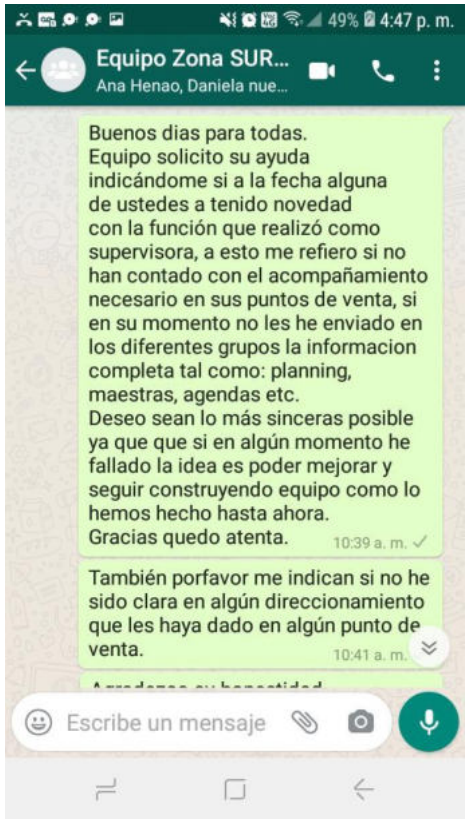


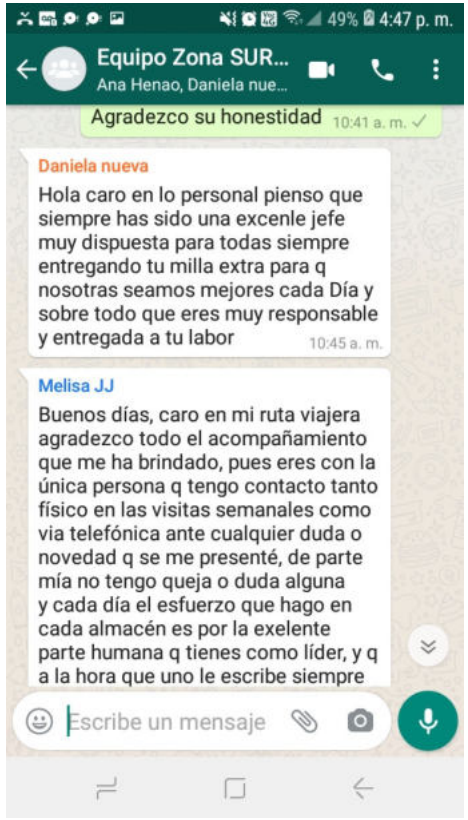
Acompañamiento equipo Rionegro

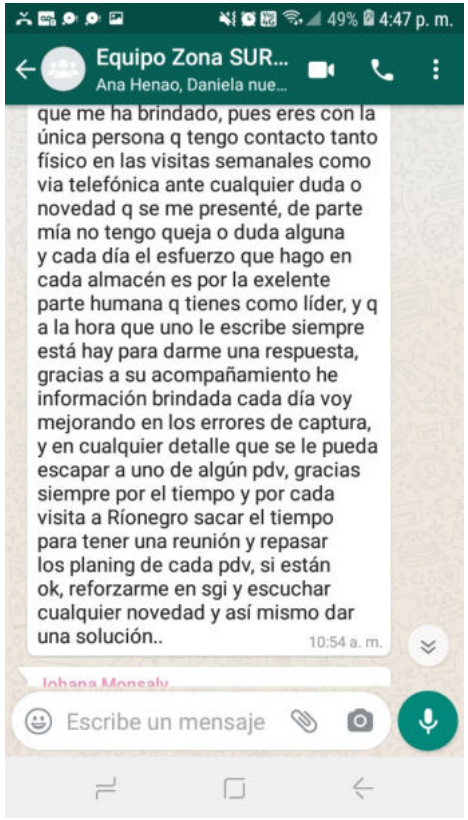
- **Acompañamiento equipo en campoEn reiteradas ocasiones la colaboradora da información errónea, sin validar antes con las gestoras y en punto de venta, un ejemplo de ello es el caso del 14 abril 2021 donde manifiesta que la crema lubriderm UV15 llega con un código malo al punto de venta Éxito Rionegro, cuando se valida dicha información es el código correcto de la crema. Al validarse directamente con la gestora ella informa que soluciono el tema internamente en el pdv.**
- Para este caso la información me llega directamente del punto de venta por parte de la líder Mónica Medina, tal y como lo mostrare en los pantallazos que adjuntare.
- El tema se soluciono gracias a un correo que se envió internamente con la líder Yuli Reyes, donde en compañía de la gestora logramos hacer la gestión como equipo de trabajo, se valido el producto y por lector y pasaba normal, pero al hacer la validación de existencias presentaba la novedad porque estaba mal codificado.
- El tema lo escale con la líder de ejecución ya que es el direccionamiento en estos casos, mas cuando es directamente el punto de venta quien me escribe.

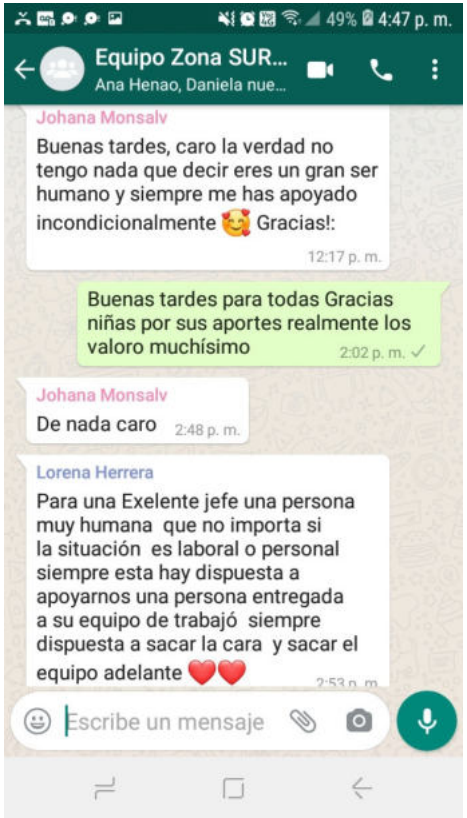
Acompañamiento equipo en campo

- Envió pantallazos de la respuesta dada por mi equipo en campo sobre el acampamiento que según la líder de ejecución no realizo.









Acompañamiento equipo en campo

- En la gira de entrenamiento que se tuvo el mes pasado, la zona Antioquia sobresalió por tener 5 almacenes como Perfect Store (los mejores puntos de venta) a nivel nacional.
- Vaquita Sabaneta
- Supermercado Pacardyl
- Vaquita Caldas
- Jumbo Santafé
- Éxito envigado Wow
- Todos los almacenes hacen parte de la zona que actualmente lidero y la cual esta a mi cargo hace 17 meses, con esto quiero seguir demostrando que la labor que se realiza en los puntos de venta es buena y esta respaldada por esta clase de resultados.

Los mejores puntos de venta

Johnson & Johnson eficacia

Premiamos el trabajo en equipo.

* Aplican PDV con calificación de 10 puntos / Cumplimiento de la CIF.
* Se mantiene la tendencia de calificación (Dic-Feb).

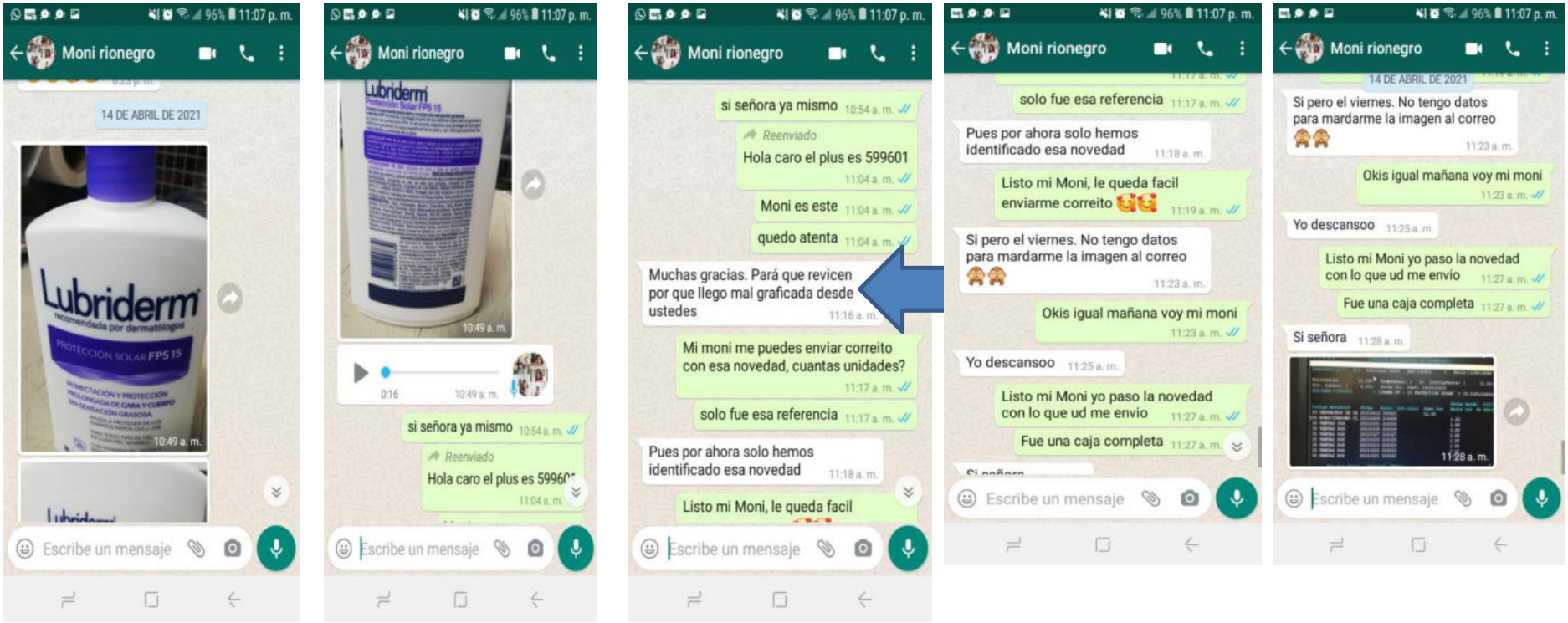
Canal	PUNTO DE VENTA
CR	Vaquita Sabaneta
CR	Supermercado Pacardyl
CR	Autoservicio El Perdomo
CR	Paraiso 4
CR	Compra Venta De Viveres Pasadena
CR	Compra Venta De Viveres Pasadena N2
CR	Supermercado La Vaquita Caldas
CR	Megatiendas Unico R/Quilla
D&P	Locatel Chapinero
D&P	Farmatodo San Martin
D&P	Farmatodo Atlantis
D&P	Farmatodo Cc Santa Fe
D&P	Farmatodo Viva
H&S	Jumbo Santafe
H&S	Exito Plaza Salitre
H&S	Exito Gran Estacion (Cv)Bogota
H&S	Jumbo Calle 170
H&S	Exito Nuevo Kennedy
H&S	Exito Unicali
H&S	Metro Libertadores
H&S	Exito Fontibon
H&S	Exito Pasto Centro

Canal	PUNTO DE VENTA
H&S	Exito Alamedas Del Sinú Monteria
H&S	Exito Alamos (Cv)Bogota
H&S	Exito Fontanar Chia
H&S	Éxito Americas
H&S	Exito Girardot
H&S	Exito La Flora
H&S	Exito Bogota Norte
H&S	Exito Bosa
H&S	Exito San Fernando
H&S	Exito Buena Vista (Cv) Blla
H&S	Exito Buena Vista Santa Marta
H&S	Exito Unicentro Bogota
H&S	Jumbo Bulevar
H&S	Exito Calle 80
H&S	Jumbo Calle 80
H&S	Exito Castellana Cartagena (Cv)
H&S	Exito Chapinero
H&S	Éxito Colina
H&S	Exito Country
H&S	Exito Envigado
H&S	Exito Floresta

43 pdv

PERFECT STORE COLOMBIA

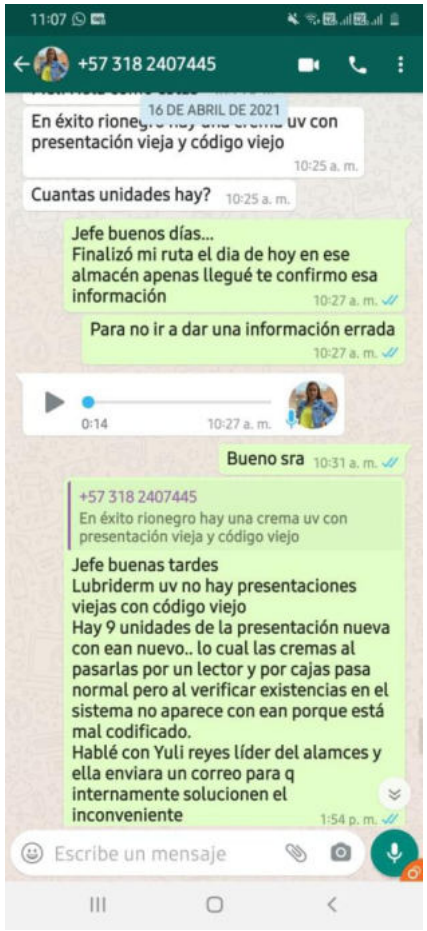
Acompañamiento equipo en campo chat con Mónica Medina Éxito rionegro, donde me reporta la novedad de la cremas



Acá se evidencia que la información suministrada por mi parte no fue errada y que fue Una información enviada desde el mismo almacén

Evidencia que si habia un error en la crema lubriderm UV

- Según manifiesta la colaboradora Melisa Londoño, el producto presentaba novedad ya que había un error en el código de codificación, novedad que también fue expuesta a la líder Daniela Tobon tal y como lo muestra este chat.



Adaptación al cambio

- **Mejoramiento de procesos, adaptación al cambioLa colaboradora evidencia una falta de conocimiento en su ruta a cargo tanto del personal y los pdv al presentarse situaciones de incapacidades. El direccionamientopara el área de operación es darles prioridad a los puntos de venta donde no se tiene OPL. Cuando se le pide un movimiento de ruta se muestra con una actitud predispuesta a los cambios, y el movimiento del personal para cubrir las necesidades de la cuenta. Se debe tener presente que el cliente Johnson y Johnson paga por un servicio de operaciones y es indiferente el nombre de la persona que preste el servicio siempre y cuando el servicio se cumpla.**
- En este punto me gustaría que tuvieran en cuenta que quien realiza el rutero del equipo en campo somos las supervisoras, por ende tenemos pleno conocimiento de las rutas de las gestoras (adjunto correo con el plan de trabajo elaborado por mi y enviado a la Líder de ejecución Daniela Tobón).
- Tengo muy claras cuales son las prioridades de mi zona, en base a esto solicite a líder de ejecución me indicara que punto de venta se debería de dejar de visitar ya que yo considero todos son importantes, y teniendo en cuenta que en su mayoría las colaboradoras a mi cargo tienen almacenes paretos, opte por apoyarme en ella para este direccionamiento, pero la respuesta de ella era que lo debía cubrir yo, a lo que no tengo problema porque en muchas ocasiones lo he hecho con amor y dedicación, a lo que le solicito un correo soporte para este direccionamiento, y finalmente ella deja carta abierta para el cubrimiento de este almacén el cual finalmente se cubre con la gestora Daniela Toro, quien ese dia deja de visitar 3 puntos de venta de H&S y cubre el almacén de la compañera que se encontraba incapacitada.
- Resalto que todo el equipo en campo tiene sus almacenes parametrizados, y este dia teníamos también a la supernumeraria incapacitada.

Falsas acusaciones

- **“Usted no tiene 3 dedos de frente saber eso”**
- No tengo en mi memoria haber dicho esta frase a la líder de Ejecución Daniela Tobon
- **“Si me quieren sacar me van a tener que indemnizar por que yo nunca me voy a ir de aquí”**
- siempre he sobresalido por mi labor tanto en equipo como profesional, esto lo pueden evidenciar en mis evaluaciones de desempeño, no solo con el cliente Johnson y Johnson si no también con el cliente Éxito (Marcas propia) donde sobresalen mis valores y principios, en epocas de pandemia como voy a pretender obtener una indemnizacion por parte de una compañía que me apoyado durante tanto tiempo.
- **“Yo no voy a validar eso, llame usted a la Gestora”**
- Esa no fue la manera en la que me dirigí a la líder de ejecución, nunca le he faltado al respeto a mis superiores y cuando me dirijo a ella lo hago de manera respetuosa, pero también hago mis observaciones.
- **“La entrega del material POP no es mi responsabilidad”**
- Esto es Falso, en repetidas ocasiones llega pop a mi casa y soy yo quien lo distribuye entre el personal, el tema de la caja que llego a mi nombre con dirección errada, primero no era pop, era una cinta de devolución con unos stiker, y segundo como voy a decir una cosa de esas si cada campaña que se hace en la regional, lo que le corresponde a mi equipo llega a mi casa y yo soy la encargada de repartirlo.
- **“Yo no estoy de acuerdo con el dinero que nos pagaron por el concurso”**
- Para esta frase, no fui la única persona que no estuvo de acuerdo con la liquidación del concurso, el dia de la alineación, donde se dio a conocer los valores a pagar varias gestoras y mi compañera Daniela tapasco también manifestaron el inconformismo, aun así se le explico a el equipo todas las causales y luego se les dieron los valores internamente.

Observaciones

- En una de las conversaciones que se tuvo con la líder de ejecución Daniela Tobón ella manifiesta estar desmotivada con el cargo que viene ejerciendo, en base a esto en una reunión que ella sostuvo con las especialistas de los canales CR y H&S en donde se encontraba en compañía mía en el almacén carulla Oviedo, ella les manifiesta que se encontraba sola, estando yo al frente de ella, cuando termina la reunión ella manifiesta que la especialista Luisa Olaya en medio de la reunión le pregunta que si ella desea renunciar ya que al parecer la nota decaída con el cargo , a lo que ella menciona lo siguiente:
- **Yo creo que no voy a pasar el periodo de prueba, pero pues que mas puedo perder si no el trabajo, de hambre no me estoy muriendo, con esto resalta su poco interés por la operación.**
- También resalto que el pasado llamado de atención que me enviaron y el cual no tuvo argumentos, ella menciona que la líder Luisa Olaya fue quien le dicto paso a paso lo que debía escribir en este proceso, caso que demuestra el poco conocimiento de los procesos en la compañía.
- Ya por ultimo quiero resaltar que hasta la fecha no tenido una retroalimentación, acompañamiento y un trato justo por parte de líder de ejecución, ya que en reptidas ocasiones he solicitado por medio de ella una cita con las especialistas para poder dar visibilidad de lo que esta pasando en la zona y a la fecha no recibido respuesta por parte de ella.
- En la compañía se debe enviar una ruta aleatoria de manera mensual, para este mes en mi zona tuve los siguientes almacenes: Carulla Oviedo, Jumbo Vegas, Vaquita rio negro, euro llano grande y vaquita express, almacenes en los que ella no se a presentado, por ende no la conocen y dicho reporte fue realizado por mi parte, con esto también quiero dar visibilidad que la información suministrada por ella en sus informes no es verídica ya que en este caso la ruta aleatoria fue realizada por mi sin compañía de ella y a la fecha no recibí ninguna retroalimentación.

Observaciones

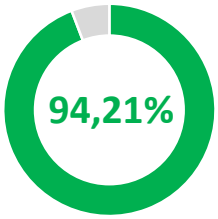
- Como es de conocimiento de todos, en estas épocas de pandemia los aparatos electrónicos se han vuelto cruciales para la ejecución de la labor, por esta razón y en vista que en mi hogar solo dispongo de un computador y que mi hijo de 10 años también debe asistir a sus clases virtuales, en ocasiones se me ha dificulta la conexión, por esta razón se levanto la mano a la líder de ejecución Daniela Tobón, para solicitar a eficacia computadores que faciliten nuestra labor, a lo que ella responde:
- **Hable con Luisa y la respuesta de ella fue: «si su equipo de trabajo es profesional debe tener un computador.»**
- Por mi parte soy tecnóloga en gestión de negocios egresada de la universidad autónoma de Manizales y pese a que no tengo aun mi carrera profesional, doy siempre lo mejor en cada labor que realizo.
- En realidad considero que todas las personas en esta época pueden tener acceso a un computador, sea profesional o no, y considero que no es una respuesta adecuadas a una solicitud que se realiza de manera respetuosa y en pro al mejoramiento de la ejecución.

- Manifiesto que si siento acoso laboral por parte de la líder de Ejecución Daniela Tobón, en vista a esto solicite cita con gestión humana donde me entreviste con Bibiana Franco y manifesté mi preocupación con este caso, he tratado de tener acercamientos con Daniela Tobón ya que en ese acuerdo quede con Bibiana, pero en vista que no sido posible, quede de enviar un correo solicitando su intervención, ya que en base a lo que estoy viviendo considero no se esta teniendo en cuenta las capacitaciones del ADN líder,(donde el líder debe ser foco de motivación) y algunos de los principios de la compañía «somos una organización humana».

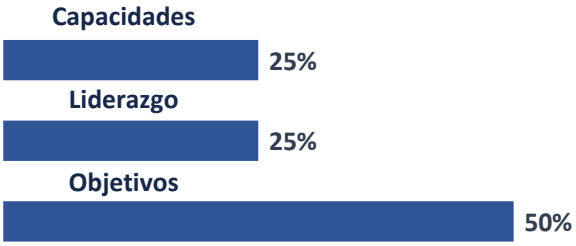
Evaluación desempeño 2020

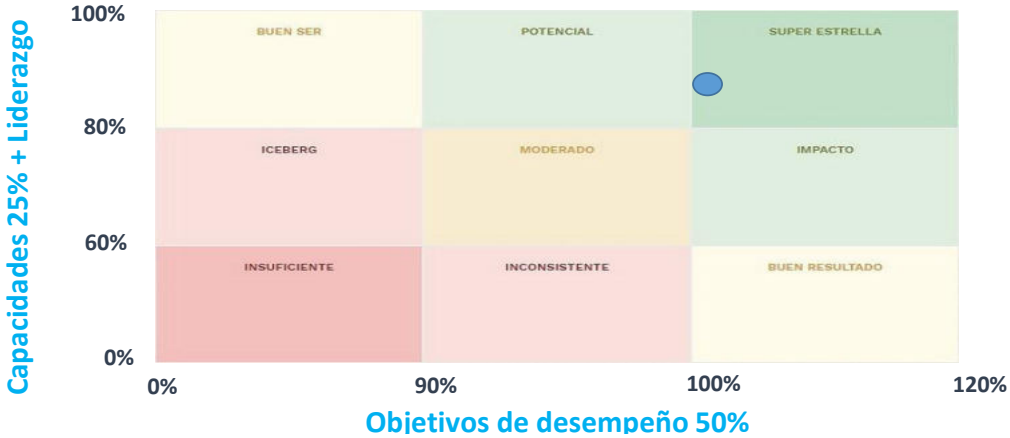
HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Ponderacion de Resultados



Desempeño total





Objetivos

0% - 89,99%	90% - 99,99%	100% - 120%
Malo	Suficiente	Cumple

Capacidades + Liderazgo

0% - 80%	80,01% - 90%	90,01% - 100%
Malo	Suficiente	Cumple

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Descripciones

Integridad y Coherencia Organizacional

Capacidad para promover una cultura organizacional íntegra, ética y confiable, que impacte de forma positiva sus grupos de interés. Implica coherencia con los principios, valores y atributos corporativos, responsabilidad en la toma de decisiones y la prudencia con el manejo de la información y los recursos.

Calidad Humana y Relacional

Capacidad para construir relaciones cálidas, solidarias y confiables con diferentes grupos de interés. Implica habilidad para escuchar e incluir al otro, comunicarse de forma asertiva y generar redes de trabajo colaborativo en entornos virtuales y presenciales.

Innovación, Competitividad y Desarrollo de Soluciones

Capacidad para generar ideas novedosas y propuestas alternativas frente a problemáticas emergentes. Implica comprender las dinámicas del entorno, anticipar cambios, identificar oportunidades y responder con flexibilidad a las demandas y potencialidades de la era digital.

Resultados Extraordinarios

Capacidad para contribuir al logro de resultados extraordinarios. Implica compromiso con la calidad, atención al detalle y agilidad para tomar decisiones y administrar los recursos de forma efectiva considerando la rentabilidad y sostenibilidad.

Experiencia Memorable de Clientes

Capacidad para garantizar la permanencia, recomendación y lealtad de los clientes a partir de experiencias diferenciadoras de servicio. Implica anticipar y comprender sus necesidades y expectativas, ofreciendo soluciones y asesoría oportunas, generadoras de valor y facilitadoras de los procesos.

Orientación al Desarrollo

Capacidad para promover el desarrollo de talentos en sí mismo, y en los equipos en que participa. Implica reconocer fortalezas y oportunidades de mejoramiento, aprender de los errores, buscar referentes y generar experiencias en entornos virtuales y presenciales que incentiven el desempeño superior.

Experticia Digital

Capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades derivadas de la era digital. Implica curiosidad para explorar tendencias, creatividad para modificar procesos y habilidad técnica para el uso de recursos tecnológicos

eficacia

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Resultado General de Capacidades

Intervalo	Nivel	Descripcion
Desde 0,00 a 49,99	Atención	Factor limitante en la evolución profesional.
Desde 50,00 a 69,99	Por mejorar	Nivel insuficiente para profesionales con garantias de desarrollar las capacidades requeridas.
Desde 70,00 a 79,99	En desarrollo	Nivel correcto con prestaciones suficientes para ofrecer una evolución satisfactoria.
Desde 80,00 a 89,99	Óptimo	Nivel que se fija como objetivo a alcanzar.
Desde 90,00 a 100,0	Excesivo	Nivel que muestra cierta obsesión sobre las capacidades desarrolladas lo cual genera complicaciones para una implementación sólida, amplía, trasnparente y colectiva.

Fit cultura 50%

Nuevas Capacidades 50%

Capacidades	Tasa	Nivel
Integridad y Coherencia Organizacional	84,43%	Optimo
Calidad Humana y Relacional	72,49%	En desarrollo
Resultados Extraordinarios	71,31%	En desarrollo
Experiencia Memorable de Clientes	69,34%	Por mejorar
FIT CULTURA	74,39%	En Desarrollo

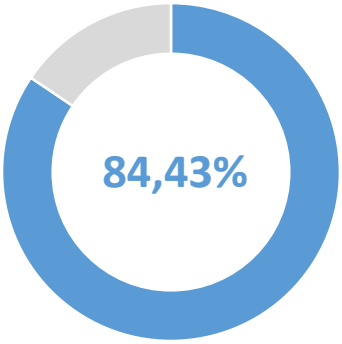
Capacidades	Tasa	Nivel
Orientación al Desarrollo	63,83%	Por mejorar
Experticia Digital	62,03%	Por mejorar
Innovación, Competitividad y Desarrollo de Soluciones	57,29%	Por mejorar
NUEVAS CAPACIDADES	61,15%	Por mejorar

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Integridad y Coherencia Organizacional

Capacidad para promover una cultura organizacional íntegra, ética y confiable, que impacte de forma positiva sus grupos de interés. Implica coherencia con los principios, valores y atributos corporativos, responsabilidad en la toma de decisiones y la prudencia con el manejo de la información y los recursos.



Optimo

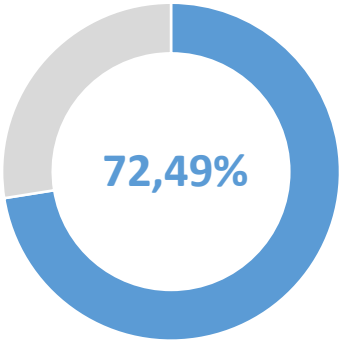
Integridad y Coherencia Organizacional	Tasa	Nivel
Demuestra transparencia y prudencia en le manejo de información y de recursos	78,00%	En desarrollo
Promueve valores como el respeto, la honestidad y la confianza en su equipo de trabajo	85,48%	Optimo
Sus acciones son coherentes con los principios, valores y comportamientos éticos de la organización	83,49%	Optimo
Toma de decisiones responsables basadas en el bien común	90,76%	Excesivo

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Calidad Humana y Relacional

Capacidad para construir relaciones cálidas, solidarias y confiables con diferentes grupos de interés. Implica habilidad para escuchar e incluir al otro, comunicarse de forma asertiva y generar redes de trabajo colaborativo en entornos virtuales y presenciales.



En desarrollo

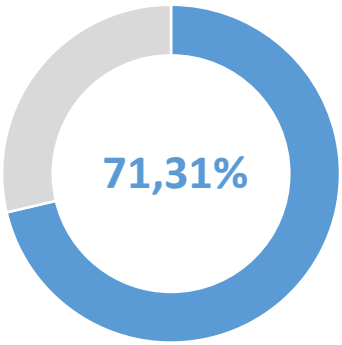
Calidad Humana y Relacional	Tasa	Nivel
Comunica sus ideas de forma oportuna, clara y asertiva	73,12%	En desarrollo
Escucha, pregunta e incluye los puntos de vista de sus interlocutores	72,53%	En desarrollo
Genera redes de trabajo colaborativo en entornos virtuales y presenciales	67,10%	Por mejorar
Se relaciona de forma cálida y respetuosa con diferentes grupos de interés	77,21%	En desarrollo

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Resultados Extraordinarios

Capacidad para contribuir al logro de resultados extraordinarios. Implica compromiso con la calidad, atención al detalle y agilidad para tomar decisiones y administrar los recursos de forma efectiva considerando la rentabilidad y sostenibilidad.



En desarrollo

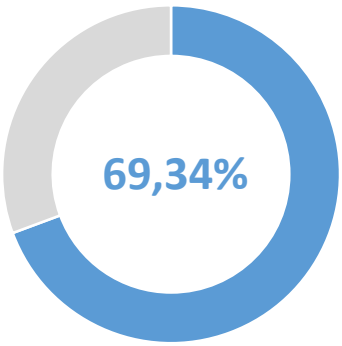
Resultados Extraordinarios	Tasa	Nivel
Administra el tiempo y los recursos disponibles de manera eficiente considerando la rentabilidad y sostenibilidad	82,39%	Optimo
Demuestra compromiso y entusiasmo por el logro de resultados extraordinarios	53,75%	Por mejorar
Promueve la calidad y la excelencia, haciendo las cosas bien desde el inicio	84,95%	Optimo
Toma decisiones ágiles y efectivas que propician el logro de resultados	64,14%	Por mejorar

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Experiencia Memorable de Clientes

Capacidad para garantizar la permanencia, recomendación y lealtad de los clientes a partir de experiencias diferenciadoras de servicio. Implica anticipar y comprender sus necesidades y expectativas, ofreciendo soluciones y asesoría oportunas, generadoras de valor y facilitadoras de los procesos.



Por mejorar

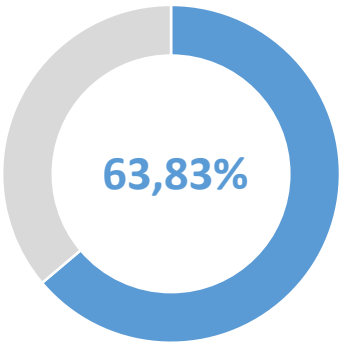
Experiencia Memorable de Clientes	Tasa	Nivel
Demuestra empatía y habilidad para identificar las necesidades y expectativas de sus interlocutores	56,02%	Por mejorar
Demuestra experticia y credibilidad técnica en los servicios y áreas de responsabilidad	89,78%	Optimo
Facilita los procesos y consigue que sus clientes valoren y reconozcan la calidad diferencial de su servicio	75,30%	En desarrollo
Ofrece soluciones oportunas y efectivas a sus interlocutores	56,27%	Por mejorar

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Orientación al Desarrollo

Capacidad para promover el desarrollo de talentos en sí mismo, y en los equipos en que participa. Implica reconocer fortalezas y oportunidades de mejoramiento, aprender de los errores, buscar referentes y generar experiencias en entornos virtuales y presenciales que incentiven el desempeño superior.



Por mejorar

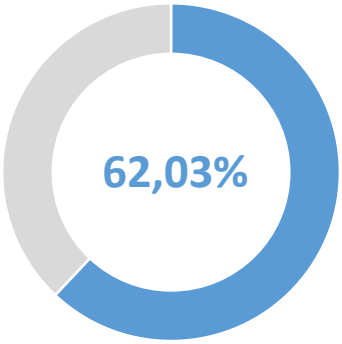
Orientación al Desarrollo	Tasa	Nivel
Busca referentes, programas de formación y estrategias de desarrollo que implican exposición y aprendizaje a partir de errores	69,74%	Por mejorar
Demuestra apertura al diálogo, capacidad de dar y recibir retroalimentación y compromiso con el aprendizaje colectivo	59,06%	Por mejorar
Promueve el desarrollo integral de habilidades, talentos y atributos distintivos en sí mismo y en los equipos en que participa	60,60%	Por mejorar
Reconoce las fortalezas y oportunidades de mejoramiento en sí mismo y en los equipos en que participa	65,93%	Por mejorar

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Experticia Digital

Capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades derivadas de la era digital. Implica curiosidad para explorar tendencias, creatividad para modificar procesos y habilidad técnica para el uso de recursos tecnológicos que incentiven la agilidad y efectividad de respuesta.



Por mejorar

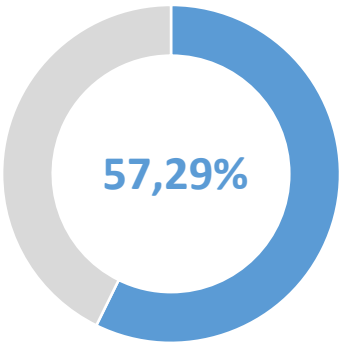
Experticia Digital	Tasa	Nivel
Demuestra habilidad técnica para el uso de recursos tecnológicos y de comunicación asociados con la transformación digital	69,88%	Por mejorar
Explota tendencias, recursos y aplicaciones que permiten modificar y optimizar procesos	56,95%	Por mejorar
Genera respuestas ágiles y efectividad a partir de recursos digitales	56,27%	Por mejorar
Identifica oportunidades y desafíos asociados con procesos de transformación digital	65,03%	Por mejorar

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Innovación, Competitividad y Desarrollo de Soluciones

Capacidad para generar ideas novedosas y propuestas alternativas frente a problemáticas emergentes. Implica comprender las dinámicas del entorno, anticipar cambios, identificar oportunidades y responder con flexibilidad a las demandas y potencialidades de la era digital.



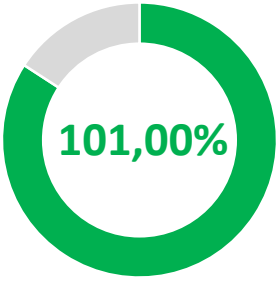
Por mejorar

Innovación, Competitividad y Desarrollo de Soluciones	Tasa	Nivel
Aprovecha los recursos tecnológicos y las potencialidades del desarrollo digital	60,41%	Por mejorar
Demuestra flexibilidad y apertura al cambio y al aprendizaje a partir de errores	53,77%	Por mejorar
Identifica y analiza dinámicas, oportunidades y desafíos de los contextos en que participa	65,99%	Por mejorar
Propone ideas novedosas y caminos alternos para la solución de problemas	48,99%	Atención

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Objetivos de Desempeño Detallado



0% - 89,99%	90% - 99,99%	100% - 120%
Malo	Suficiente	Cumple

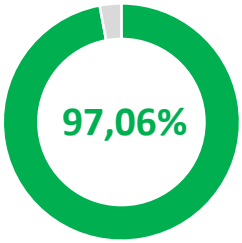
Indicador	Peso	Cumplimiento
EJECUCIÓN IMPECABLE	26,79%	100,19%
FORMACIÓN	26,79%	100,00%

eficacia

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Resultado Global de Evaluacion de Liderazgo



Resultado

0% - 80%	80,01% - 90%	90,01% - 100%
Malo	Suficiente	Cumple

Proceso	Responsabilidad	Autoevaluacion	Jefe	Colaborador	Resultado	Resultado Lider de campo a nivel nacional
Influencia	Camaraderia	100,00%	100,00%	99,07%	99,72%	95,88%
	Comunicación	95,83%	91,67%	100,00%	94,58%	95,01%
	Motivacion	94,44%	100,00%	100,00%	99,44%	95,09%
Orientación	Estrategia	88,89%	88,89%	100,00%	92,22%	94,40%
	Horizonte	100,00%	88,89%	99,07%	93,06%	94,86%
	Lider Inspirador	95,83%	95,83%	99,31%	96,88%	95,01%
	Valores	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,29%
Resultados	Clima	100,00%	95,83%	100,00%	97,50%	96,65%
	como persona	100,00%	95,83%	100,00%	97,50%	96,02%
	Desarrollo integral	88,89%	97,22%	100,00%	97,22%	95,08%
	Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,72%
		96,25%	**95,83%**	**99,79%**	**97,06%**	**95,54%**

eficacia

Evaluación desempeño 2020

HERNANDEZ SAENZ CAROLINA

Resultados Detallados de Liderazgo			
Proceso	**Responsabilidad**	**Comportamiento**	**Resultado**
Influencia	**Camaraderia**	Usted construye relaciones personales y profesionales con el equipo	99,17%
Influencia	**Camaraderia**	Usted crea y construye relaciones de confianza con el equipo	100,00%
Influencia	**Camaraderia**	Usted cree en las capacidades de la gente	100,00%
Influencia	**Comunicación**	Usted es flexible y mantiene la mente abierta frente a nuevas ideas que el equipo manifiesta	98,33%
Influencia	**Comunicación**	Usted practica una comunicación efectiva en doble vía, los escucha y comparte información importante	100,00%
Influencia	**Comunicación**	Usted promueve espacios de conversación y preguntas	90,00%
Influencia	**Comunicación**	Usted utiliza un lenguaje común y comprensible para todo el equipo	90,00%
Influencia	**Motivacion**	Usted conoce lo que motiva a cada miembro del equipo	98,33%
Influencia	**Motivacion**	Usted mantiene un ambiente que genera entusiasmo y compromiso en el equipo	100,00%
Influencia	**Motivacion**	Usted se esfuerza por comprender a los demás	100,00%
Orientación	**Estrategia**	Usted conoce la organización y la estrategia de Eficacia en la unidad de negocio	98,33%
Orientación	**Estrategia**	Usted construye con el equipo planes para lograr el resultado, alineadas a la empresa	90,00%
Orientación	**Estrategia**	Usted es proactivo y se anticipa a los cambios para mejorar los resultados	88,33%
Orientación	**Horizonte**	Usted define con el equipo los objetivos a lograr en cada actividad	90,00%
Orientación	**Horizonte**	Usted logra compromisos con el equipo para alcanzar las metas	90,00%
Orientación	**Horizonte**	Usted suministra informacion sobre las prioridades y el para qué se realizan esas prioridades	99,17%
Orientación	**Lider Inspirador**	Usted aclara el para qué se realizan las diferentes actividades con todo el equipo	87,50%
Orientación	**Lider Inspirador**	Usted inspira, es un maestro y deja huella positiva en el equipo	100,00%
Orientación	**Lider Inspirador**	Usted promueve el crecimiento personal o profesional del equipo	100,00%
Orientación	**Lider Inspirador**	Usted respeta el equilibrio en la vida personal y laboral	100,00%
Orientación	**Valores**	Para Usted los valores y la integridad priman sobre los resultados	100,00%
Orientación	**Valores**	Usted promueve la vivencia de valores y lidera con el ejemplo	100,00%

Resultados	**Clima**	Usted promueve ambientes sanos en el trabajo para que todos disfruten del mismo	100,00%
Resultados	**Clima**	Usted controla sus emociones cuando algo sale mal	90,00%
Resultados	**Clima**	Usted es humilde y sencillo	100,00%
Resultados	**Clima**	Usted trata dignamente y con respeto al equipo	100,00%
Resultados	**como persona**	Usted genera confianza a través de la integridad y ética de sus acciones	100,00%
Resultados	**como persona**	Usted maneja de manera positiva los conflictos y propone soluciones que benefician a todos	100,00%
Resultados	**como persona**	Usted toma decisiones ágiles y valora las propuestas que le hace el equipo	90,00%
Resultados	**como persona**	Usted valora las diferencias de opiniones de las personas	100,00%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted aprende continuamente de errores y exitos en equipo	100,00%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted da retroalimentación permanente y de manera constructiva	98,33%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted promueve el aprendizaje continuo del equipo	100,00%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted promueve la colaboración y trabaja por lograr un equipo de alto desempeño	98,33%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted realiza un seguimiento constante	88,33%
Resultados	**Desarrollo integral**	Usted tiene en cuenta sus apreciaciones cuando realiza una retroalimentacion	98,33%
Resultados	**Seguridad, Salud en el Trabajo y**	Usted le solicita reportar de forma oportuna cualquier casi accidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral de manera	100,00%
Resultados	**Seguridad, Salud en el Trabajo y**	Usted promueve la participación en actividades y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.	100,00%
Resultados	**Seguridad, Salud en el Trabajo y**	Usted se preocupa por la salud de los colaboradores en sus lugares de trabajo.	100,00%
Resultados	**Seguridad, Salud en el Trabajo y**	Usted se preocupa por mitigar los riesgos y peligros que se presentan en su lugar de trabajo.	100,00%

EFICACIA S A

800137960

COMPROBANTE DE PAGO DE NOMINA

Identificaci	1060647143	**Cargo**	SUPERVISOR HYS/CR
ID	1808063	**Salario**	1842725
Empleado	HERNANDEZ SAENZ CAROLINA	**Fecha Ingreso**	01/03/2021
Periodo	16/04/2021 - 30/04/2021	**Pension**	PROTECCION
E.P.S.	EPS SURA	**Cuenta**	517737768
Banco	13924	**Cenco**	

DETALLE DE PAGO POR PERIODO

ID	Descripcion	Und	Base	Devengo	Deduccion
1592	Salario Normal Días	15	1,842,725.00	921,363.00	0.00
1601	Comisiones Prestacionales	0		942,120.00	0.00
1902	Bonificación Salarial	0		379,000.00	0.00
3023	Auxilio Rodamiento Reportado	0		308,000.00	0.00
3036	Auxilio Rodamiento Reportado Ajuste	0		52,700.00	0.00
6000	Descuento Aporte Salud Empleado	30	3,163,846.00	0.00	89,699.00
6451	Descuento Aporte Pensión Empleado	30	3,163,846.00	0.00	89,699.00
6802	Descuento Fondo de Empleados	1		0.00	125,835.00
DOS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA			**SubTotal**	2,603,183.00	305,233.00
			Total		2,297,950.00

CONSOLIDADO AL CORTE DEL PERIODO

ID	Descripcion	Und	Valor Saldo
15621	Causación Vacaciones	2.50	241,065.00
15614	Causación Intereses Cesantías	0.02	9,643.00
15611	Causación Cesantías	5.00	482,131.00
15601	Causación Primas	5.00	482,131.00

Recibí Conforme _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

CC. _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

Escaneado con CamScanner

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 08 de Febrero de 2011 al 17 de Febrero de 2012 en el cargo de **IMPULSADORA.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 06 de Marzo de 2012 al 26 de Junio de 2012 en el cargo de **IMPULSADORA.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 24 de Marzo de 2017 al 26 de Marzo de 2018 en el cargo de **SUPERVISOR RESTO PAIS.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

023 2021 299 Pag. 0083

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 02 de Abril de 2018 al 11 de Junio de 2019 en el cargo de **SUPERVISOR RESTO PAIS.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 26 de Junio de 2019 al 30 de Octubre de 2019 en el cargo de **SUPERVISOR RESTO PAIS M.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

023 2021 299 Pag. 0085

CERTIFICACIÓN LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 certifica que el(la) señor(a) **HERNANDEZ SAENZ CAROLINA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1060647143, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** en el periodo comprendido entre el 05 de Noviembre de 2019 al 28 de Febrero de 2021 en el cargo de **SUPERVISOR HYS/CR.**

El presente documento se ha generado vía web, por tanto, consideramos importante validar lo aqui estipulado. Comunícate de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm a nuestra línea nacional 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 1.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 19 de Mayo de 2021.

Cordialmente,

Jenny Robles Mondragon
Directora Selección de Talentos

FIP20-9
TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA
VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA
C.C. **1060647143**

Itagüí, 14 de mayo de 2021

Señor(a)
HERNANDEZ/SAENZ/CAROLINA
CC 1060647143
Asunto: Terminación del contrato de trabajo con justa causa

Cordial saludo,

La empresa EFICACIA S.A., le comunica el día de hoy se dará por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, por los incidentes que a continuación se le indican, constitutivos como falta grave con relación a sus obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias y legales.

Es de su conocimiento, ya que compareció a diligencia de descargos realizada el día 11 de mayo de 2021, y aceptó que incurrió en las siguientes conductas:

Acompañamiento equipo en campo En reiteradas ocasiones se le ha solicitado un acompañamiento al equipo en campo en especial a una de las gestoras (Melisa Londoño) quien se ha evidenciado que tiene oportunidades con las capturas de información en SGI, implementación de las exhibiciones en detalles como la falta de precios y estrategias. A todo el personal en campo se le entregan las herramientas impresas como el manual de merchandising, mix de surtidos, maestras y tepo correspondiente a cada mes. Se adjuntan chat donde se hace la observación el día 8 abril 2021 y dicha situación se sigue repitiendo al 4 mayo 2021. La colaboradora se muestra reactiva y poco propositiva a la retroalimentación.

FIP20-9
TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA
VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA
C.C. **1060647143**

Seguimiento al Planning En los requerimientos de la operación para el cliente Johnson y Johnson se solicitan registros fotográficos de diferentes exhibiciones que son de vital importancia, frente a estos requerimientos se le hacen observaciones a la colaboradora con falta de alguna información y su respuesta no es en pro de construir. Se adjunta evidencia del chat 13 abril 2021 con los requerimientos de los registros para todas las puntas de góndola de los Cencosud.

Seguimiento al Planning En la operación para el cliente Johnson y Johnson es de vital importancia la ejecución y seguimiento de sus inversiones en los diferentes puntos de venta como lo son las exhibiciones adicionales por los cual el cliente lleva un seguimiento de su inversión en el archivo Planning, con estas exhibiciones se asegura más visibilidad y rotación. En reiteradas ocasiones este seguimiento no se da por parte de la colaboradora omitiendo información y suministrando información errónea. En el mes de marzo aseguró una rejilla en el pdv BOOM cuando no se tenía, en los pdv Carulla aseguro ristras donde a la fecha aún no se garantizan por falta de material, Jumbo vegas no se garantizó punta de góndola. Es de vital importancia la información veraz, validada y el acompañamiento a su equipo de trabajo en campo para asegurar la implementación.

Escaneado con CamScanner

FIP20-9 0412TERM_CONTRA

TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA C.C. **1060647143**

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

Acompañamiento equipo en campo La colaboradora no realiza un acompañamiento a su equipo de trabajo en campo en la revisión de los registros fotográficos enviados al chat (herramienta de trabajo); se puede evidenciar con las activaciones de los descuentos de madres para el cliente EURO donde fue autorizado un 25% de descuento en referencias Lubriderm, y su equipo en campo pautaba un 30%. Esto es un error grave de parte del equipo operaciones eficacia para el cliente Johnson y Johnson donde se pueden tener demandas por publicidad engañosa.

Mejoramiento de procesos, adaptación al cambio La colaboradora evidencia una falta de conocimiento en su ruta a cargo tanto del personal y los pdv al presentarse situaciones de incapacidades. El direccionamiento para el área de operación es darles prioridad a los puntos de venta donde no se tiene OPL. Cuando se le pide un movimiento de ruta se muestra con una actitud predispuesta a los cambios, y el movimiento del personal para cubrir las necesidades de la cuenta. Se debe tener presente que el cliente Johnson y Johnson paga por un servicio de operaciones y es indiferente el nombre de la persona que preste el servicio siempre y cuando el servicio se cumpla.

FIP20-9

TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA

VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA

C.C. **1060647143**

Adicionalmente le ha faltado al respeto a su líder con frases tales como: -

"Usted no tiene 3 dedos de frente saber eso"

- "Si me quieren sacar me van a tener que indemnizar porque yo nunca me voy a ir de aquí"
- "Yo no voy a validar eso, llame usted a la Gestora"
- "La entrega del material POP no es mi responsabilidad"
- "Yo no estoy de acuerdo con el dinero que nos pagaron por el concurso"

En este orden de ideas, la anterior determinación se justifica en lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62 dispone que:

"Art 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes faltas graves:

FIP20-9
TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA
VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015

0412TERM_CONTRA
C.C. **1060647143**

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:
1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

"Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

6. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
7. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o personas con las que tenga contacto en razón o consideración a su rol.
9. Cambiar los métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.

Lo anterior, por completo injustificable, evidencia la pérdida de confianza, lealtad y fidelidad que debe existir en el desempeño y ejecución del contrato de trabajo, razón por la cual la empresa no le queda otra alternativa que disponer de la terminación del mismo.

El pago de la liquidación de sus prestaciones sociales se abonará a su cuenta reportada para nómina. Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y a la parafiscalidad con base en su salario y en cumplimiento de lo descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo

Atentamente,

Bryam Monsalve Jaramillo
Asistente Jurídico

JONATHAN URIBE GIRALDO
ABOGADO

Señor
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN. (Reparto)
E. S. D.

Asunto: Otorgamiento de Poder

CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ, obrando en mi propio nombre y representación, identificada con cedula de ciudadanía número 1.060.647.143 expedida en Villamaria Caldas, por medio del presente escrito me permito manifestarle que otorgo poder especial amplio y suficiente al abogado **JONATHAN URIBE GIRALDO,** mayor de edad, vecino de esta ciudad, abogado titulado en ejercicio identificado con cedula de ciudadanía número 75.100.232 expedida en Manizales, portador de la tarjeta profesional número 241.295 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en mi nombre y representación presente PROCESO ORDINARIO LABORAL DE DOBLE INSTANCIA en contra de **EFICACIA S.A.** con sucursal en la ciudad de Medellín, representada legalmente por **LILIANA MARIÁ GÓMEZ VALENCIA**; o por quienes hagan sus veces, con el fin de obtener indemnización por despido injusto.

Mi apoderado queda facultado para recibir, conciliar, transar, interponer recursos, invocar pruebas, efectuar la práctica de las mismas, sustituir, y todas las demás facultades inherentes al mandato conferido en los términos del artículo 70 del C.P.C., y 77 del Código General del Proceso y el artículo 5 del Decreto 806 de 2020, sin que se pueda decir que exista carencia de poder.

Solicito respetuosamente se reconozca personería al abogado **JONATHAN URIBE GIRALDO,** en los términos y para los fines que confiere el presente poder

Atentamente,

Carolina Hernandez Saenz.
CAROLINA HERNÁNDEZ SAENZ
CC: 1.060.647.143 de Villamaria Caldas
saenz7 @hotmail.com C.C 1060647143

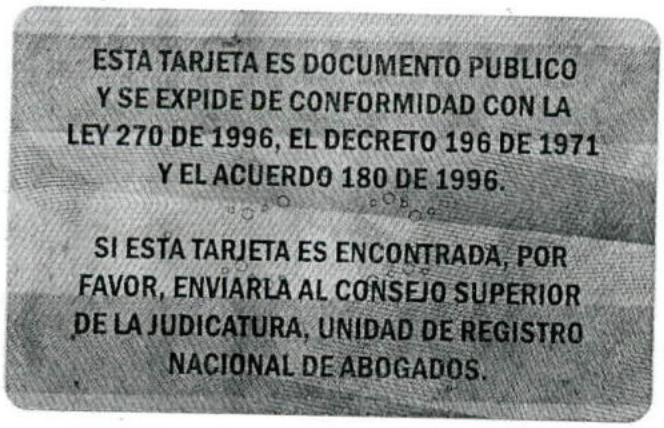
Acepto,

JONATHAN URIBE GIRALDO
CC: 75.100.232 de Manizales
T.P. N° 241.295 del C.S. de la J.
uribegiraldoabogado@gmail.com

Escaneado con CamScanner

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
TARJETA PROFESIONAL DE ABOGADO

NOMBRES: JONATHAN
APELLIDOS: URIBE GIRALDO
PRESIDENTE CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ
UNIVERSIDAD: AUTON/LATINOAMERICANA
FECHA DE GRADO: 13 feb 2014
CONSEJO SECCIONAL: ANTIOQUIA
CEDULA: 75.100.232
FECHA DE EXPEDICION: 04 abr 2014
TARJETA N.°: 241295



ESTA TARJETA ES DOCUMENTO PUBLICO Y SE EXPIDE DE CONFORMIDAD CON LA LEY 270 DE 1996, EL DECRETO 196 DE 1971 Y EL ACUERDO 180 DE 1996.

SI ESTA TARJETA ES ENCONTRADA, POR FAVOR, ENVIARLA AL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, UNIDAD DE REGISTRO NACIONAL DE ABOGADOS.