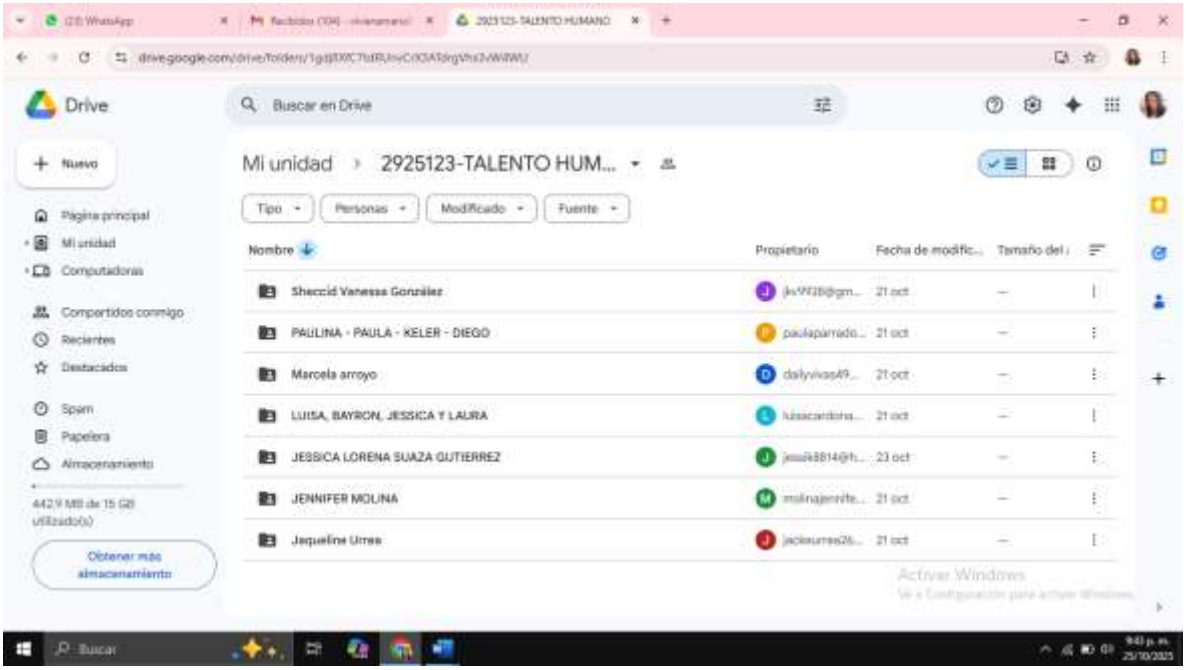
PROCESO					
EVIDENCIAS CONTRACTUALES					
NOMBRE DEL FORMATO					
PLANTILLA DOCUMENTOS Y FORMATOS EN WORD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

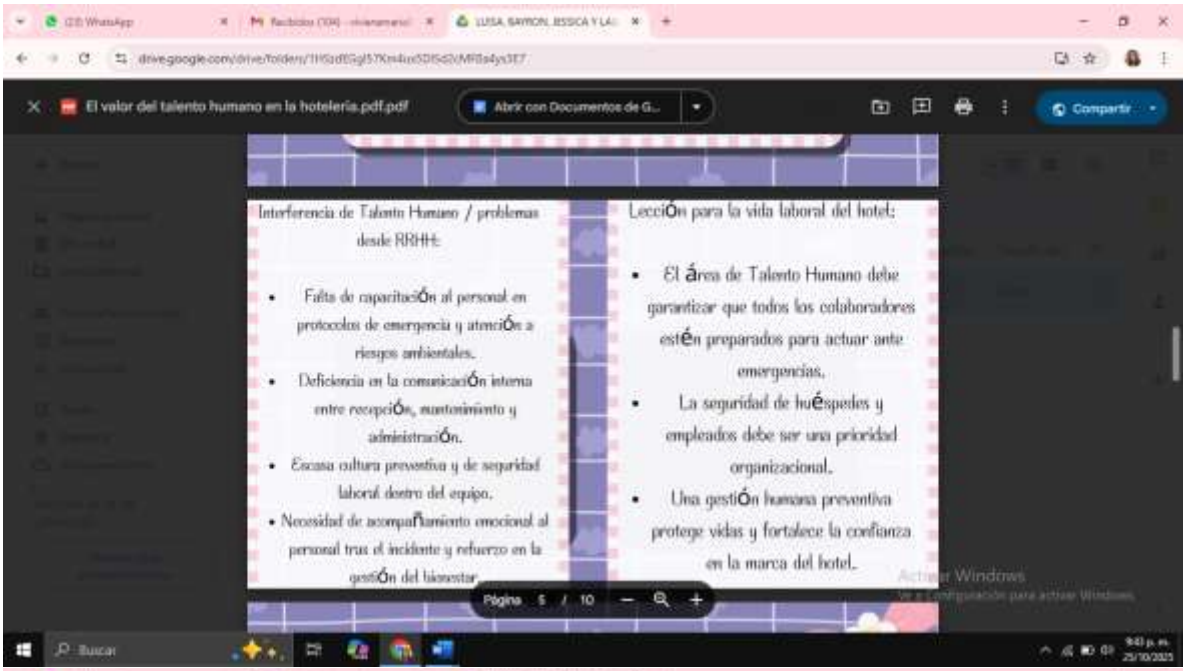
OBLIGACION No. Evidencia 1.2

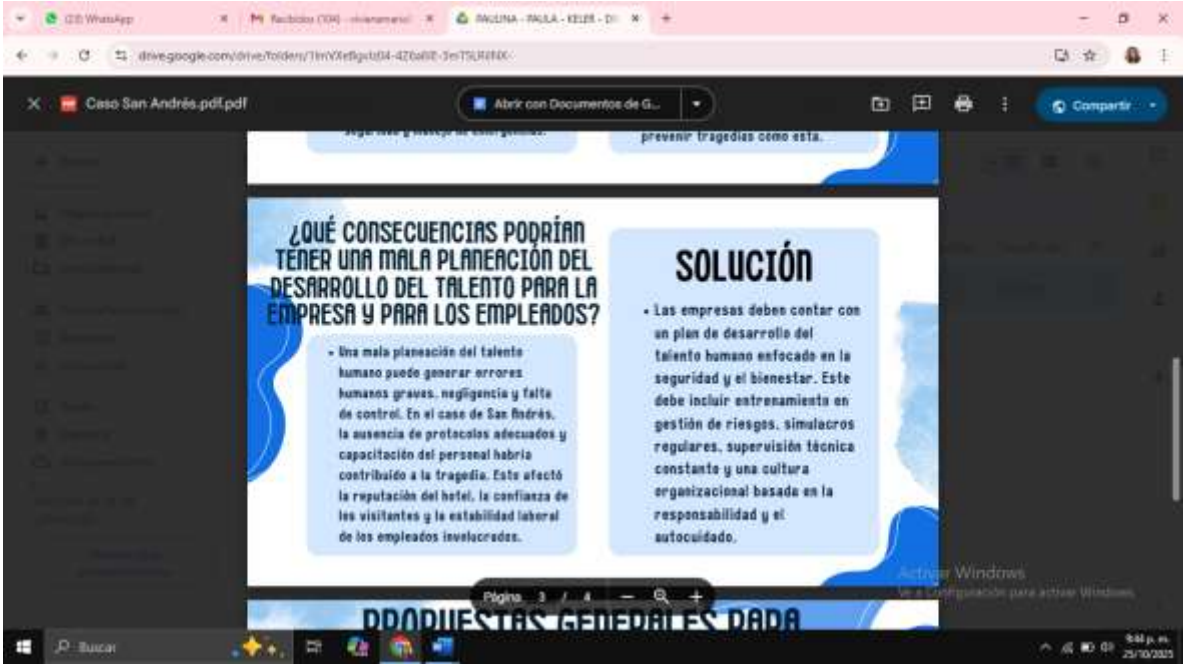
CIUDAD Y FECHA: Armenia, octubre 2025

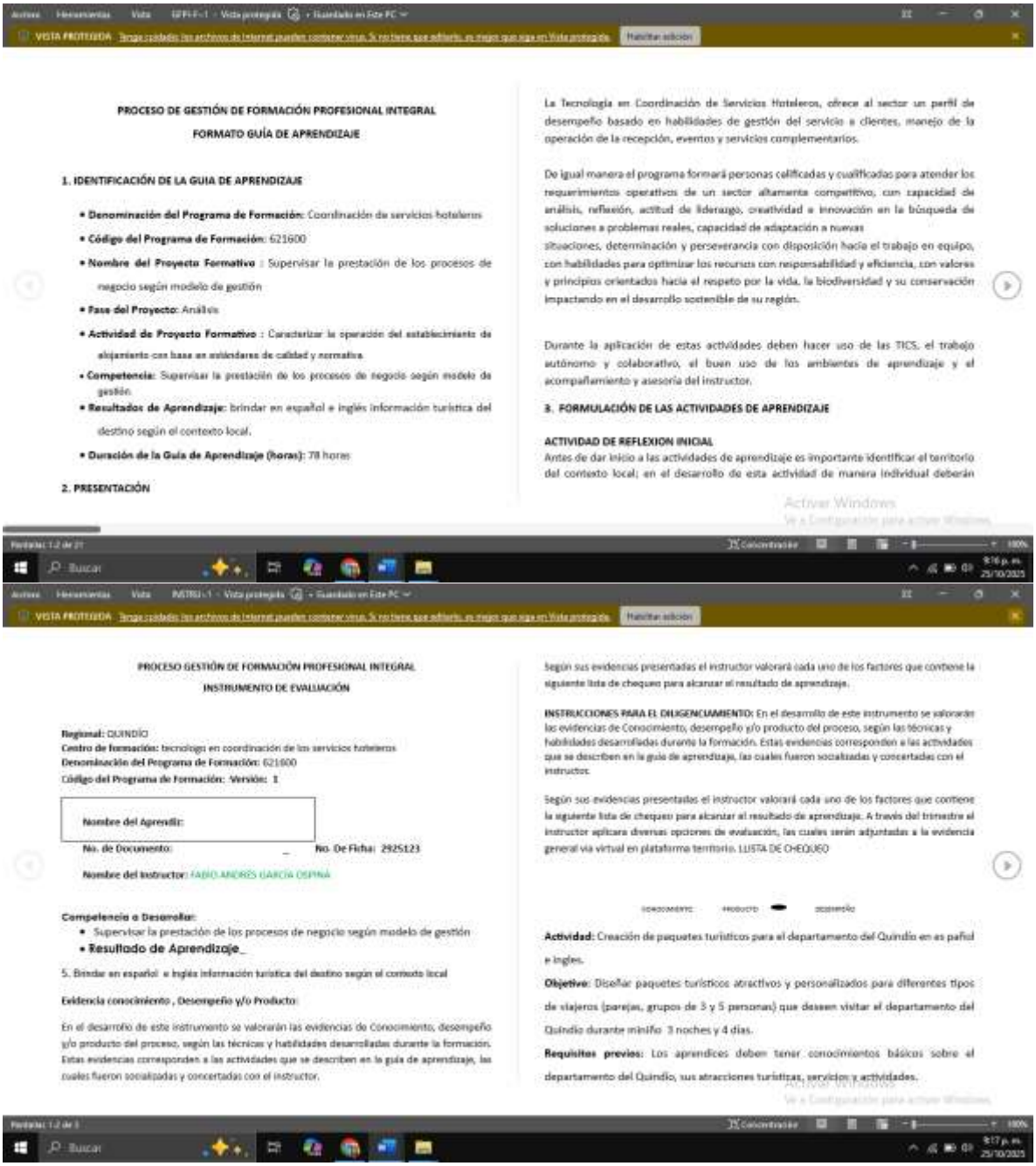
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se imparte formación para las fichas asignadas en tecnólogo en coordinación de servicios hoteleros fichas: 2925123 y según cronograma de formación.

ANEXOS: Pantallazo del drive de coordinación de servicios hoteleros ficha 2925123.




El valor del talento humano en la hotelería.pdf.pdf
Abrir con Documentos de G...
Compartir
Interferencia de Talento Humano / problemas desde RRHH:
Falta de capacitación al personal en protocolos de emergencia y atención a riesgos ambientales.
Deficiencia en la comunicación interna entre recepción, mantenimiento y administración.
Escasa cultura preventiva y de seguridad laboral dentro del equipo.
Necesidad de acompañamiento emocional al personal tras el incidente y refuerzo en la gestión del bienestar.
Lección para la vida laboral del hotel:
El área de Talento Humano debe garantizar que todos los colaboradores estén preparados para actuar ante emergencias.
La seguridad de huéspedes y empleados debe ser una prioridad organizacional.
Una gestión humana preventiva protege vidas y fortalece la confianza en la marca del hotel.
Página 5 / 10
Activar Windows


Caso San Andrés.pdf.pdf
Abrir con Documentos de G...
Compartir
prevenir tragedias como esta.
¿QUÉ CONSECUENCIAS PODRÍAN TENER UNA MALA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO PARA LA EMPRESA Y PARA LOS EMPLEADOS?
Una mala planeación del talento humano puede generar errores humanos graves, negligencia y falta de control. En el caso de San Andrés, la ausencia de protocolos adecuados y capacitación del personal habría contribuido a la tragedia. Esto afectó la reputación del hotel, la confianza de los visitantes y la estabilidad laboral de los empleados involucrados.
SOLUCIÓN
Las empresas deben contar con un plan de desarrollo del talento humano enfocado en la seguridad y el bienestar. Este debe incluir entrenamiento en gestión de riesgos, simulacros regulares, supervisión técnica constante y una cultura organizacional basada en la responsabilidad y el autocuidado.
Página 3 / 4
PROPUESTAS GENERALES PARA
Activar Windows



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Coordinación de servicios hoteleros
- **Código del Programa de Formación:** 621600
- **Nombre del Proyecto Formativo :** Supervisar la prestación de los procesos de negocio según modelo de gestión
- **Fase del Proyecto:** Análisis
- **Actividad de Proyecto Formativo :** Caracterizar la operación del establecimiento de alojamiento con base en estándares de calidad y normativa
- **Competencia:** Supervisar la prestación de los procesos de negocio según modelo de gestión.
- **Resultados de Aprendizaje:** brindar en español e inglés información turística del destino según el contexto local.
- **Duración de la Guía de Aprendizaje (horas):** 78 horas

2. PRESENTACIÓN

La Tecnología en Coordinación de Servicios Hoteleros, ofrece al sector un perfil de desempeño basado en habilidades de gestión del servicio a clientes, manejo de la operación de la recepción, eventos y servicios complementarios.

De igual manera el programa formará personas calificadas y cualificadas para atender los requerimientos operativos de un sector altamente competitivo, con capacidad de análisis, reflexión, actitud de liderazgo, creatividad e innovación en la búsqueda de soluciones a problemas reales, capacidad de adaptación a nuevas
situaciones, determinación y perseverancia con disposición hacia el trabajo en equipo, con habilidades para optimizar los recursos con responsabilidad y eficiencia, con valores y principios orientados hacia el respeto por la vida, la biodiversidad y su conservación impactando en el desarrollo sostenible de su región.

Durante la aplicación de estas actividades deben hacer uso de las TICS, el trabajo autónomo y colaborativo, el buen uso de los ambientes de aprendizaje y el acompañamiento y asesoría del instructor.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

ACTIVIDAD DE REFLEXION INICIAL
Antes de dar inicio a las actividades de aprendizaje es importante identificar el territorio del contexto local; en el desarrollo de esta actividad de manera individual deberán

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Regional: QUINDÍO
Centro de formación: tecnólogo en coordinación de los servicios hoteleros
Denominación del Programa de Formación: 621600
Código del Programa de Formación: Versión: 1

Nombre del Aprendiz:

No. de Documento: _ **No. De Ficha: 2925123**

Nombre del Instructor: FABIO ANDRES GARCIA OSPINA

Competencia a Desarrollar:
- Supervisar la prestación de los procesos de negocio según modelo de gestión
- **Resultado de Aprendizaje_**

5. Brindar en español e inglés información turística del destino según el contexto local

Evidencia conocimiento , Desempeño y/o Producto:

En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de Conocimiento, desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formacion. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guia de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor.

Según sus evidencias presentadas el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar el resultado de aprendizaje.

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO: En el desarrollo de este instrumento se valorarán las evidencias de Conocimiento, desempeño y/o producto del proceso, según las técnicas y habilidades desarrolladas durante la formación. Estas evidencias corresponden a las actividades que se describen en la guia de aprendizaje, las cuales fueron socializadas y concertadas con el instructor.

Según sus evidencias presentadas el instructor valorará cada uno de los factores que contiene la siguiente lista de chequeo para alcanzar el resultado de aprendizaje. A través del trimestre el instructor aplicara diversas opciones de evaluación, las cuales serán adjuntadas a la evidencia general via virtual en plataforma territorio. LUISTA DE CHEQUEO

CONOCIMIENTO PRODUCTO DESEMPEÑO

Actividad: Creación de paquetes turísticos para el departamento del Quindío en español e ingles.

Objetivo: Diseñar paquetes turísticos atractivos y personalizados para diferentes tipos de viajeros (parejas, grupos de 3 y 5 personas) que deseen visitar el departamento del Quindío durante mínimo 3 noches y 4 días.

Requisitos previos: Los aprendices deben tener conocimientos básicos sobre el departamento del Quindío, sus atracciones turísticas, servicios y actividades.