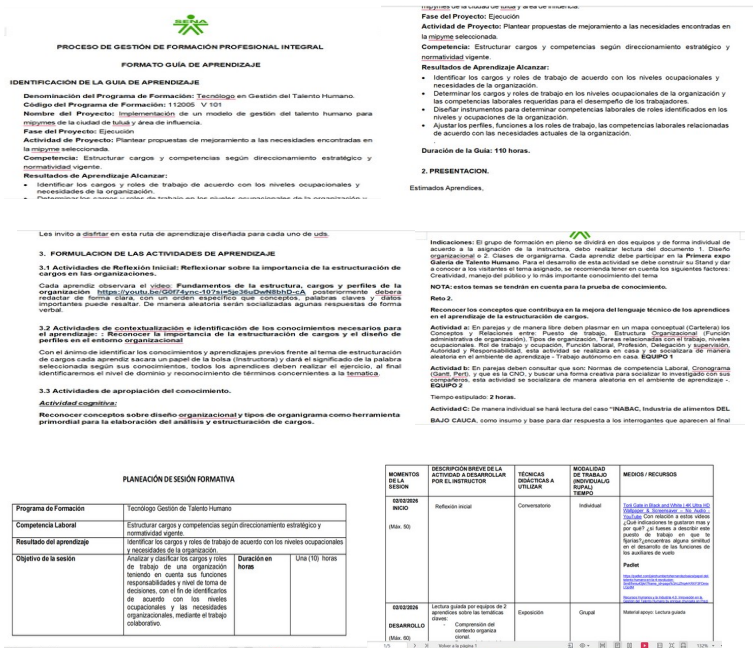
EVIDENCIAS INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

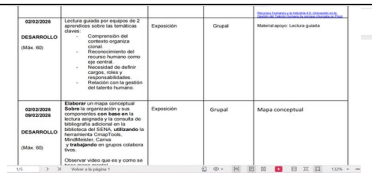
ANEXO 1 – EVIDENCIAS

Contratista: Jairo Humberto Hernández Loaiza
Número de contrato: No. **CO1.PCCNTR. 9064080**
Supervisor de contrato: YUDY FALLA BOHÓRQUEZ

A continuación, se evidencian las actividades desarrolladas durante en el mes abril de 2026:

OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y EVIDENCIAS.

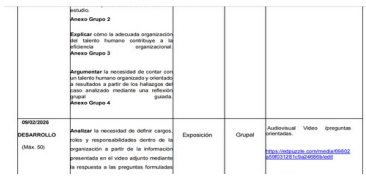
No.	Evidencias Relacionadas	Descripción de Evidencias
1	 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol Procedimiento Ejecución de la Formación **PROYECTO FORMATIVO** 1. Información básica del proyecto Código Proyecto SOFIA: 2980752 · Código del Programa SOFIA: 621201 · Versión del Programa: 102 · Fichas asociadas: 1 1.1 Centro de Formación: CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES · 1.2 Regional: REGIONAL VALLE 1.3 Nombre del proyecto: IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS INTEGRALES DE GESTIÓN EMPRESARIAL A UNIDADES DE NEGOCIO REALES O SIMULADAS EN EL AREA DE INFLUENCIA DEL SENA CLEM 1.4 Programa de Formación al que da respuesta: GESTIÓN EMPRESARIAL 1.5 Tiempo estimado de ejecución del proyecto (meses): 24 1.6 Empresas o instituciones que apoyan la formación y/o la financiación: Ed Extedi 1.7 Palabras claves de búsqueda: Gestión empresarial, competitividad, productividad, Unidad Económica, Procesos Administrativos, Recursos Tecnológicos, Estrategias, Organización, Cultura y Clima Organizacional, Empoderamiento, Talen 1.8 Numero total de resultados de aprendizaje del programa de formación: 92 1.9 Numero de resultados de aprendizaje por tipo de competencia: 1.9.1 Numero de resultados de aprendizaje específicos que se alcanzan con el proyecto: 62 1.9.2 Numero de resultados de aprendizaje transversales que se alcanzan con el proyecto: 0 1.9.3 Numero de resultados de aprendizaje básicos que se alcanzan con el proyecto: 30 2. Estructura del proyecto 2.1 Planteamiento del problema o necesidad que se pretende solucionar  PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE **Denominación del Programa de Formación:** Tecnólogo en Gestión del Talento Humano. **Código del Programa de Formación:** 112005 V 101 **Nombre del Proyecto:** Implementación de un modelo de gestión del talento humano para mipymes de la ciudad de tuluá y área de influencia. **Fase del Proyecto:** Ejecución **Actividad de Proyecto:** Plantear propuestas de mejoramiento a las necesidades encontradas en la mipyme seleccionada. **Competencia:** Estructurar cargos y competencias según direccionamiento estratégico y normatividad vigente. **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:** • Identificar los cargos y roles de trabajo de acuerdo con los niveles ocupacionales y necesidades de la organización. • Determinar los cargos y roles de trabajo en los niveles ocupacionales de la organización y las competencias laborales requeridas para el desempeño de los trabajadores. • Diseñar instrumentos para determinar competencias laborales de roles identificados en los niveles y ocupaciones de la organización. • Ajustar los perfiles, funciones a los roles de trabajo, las competencias laborales relacionadas de acuerdo con las necesidades actuales de la organización. **Duración de la Guía: 110 horas.** **2. PRESENTACION.** Estimados Aprendices, Les invito a disfrutar en esta ruta de aprendizaje diseñada para cada uno de uds. **3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** **3.1 Actividades de Reflexión Inicial: Reflexionar sobre la importancia de la estructuración de cargos en las organizaciones.** Cada aprendiz observara el video: **Fundamentos de la estructura, cargos y perfiles de la organización** https://youtu.be/G0f74ync-I0?si=Sp36uDwN8bhD-cA posteriormente debera redactar de forma clara, con un orden específico que conceptos, palabras claves y datos importantes puede resaltar. De manera aleatoria serán socializadas agunas respuestas de forma verbal. **3.2 Actividades de contextualización e identificación de los conocimientos necesarios para el aprendizaje: : Reconocer la importancia de la estructuración de cargos y el diseño de perfiles en el entorno organizacional** Con el ánimo de identificar los conocimientos y aprendizajes previos frente al tema de estructuración de cargos cada aprendiz sacara un papel de la bolsa (Instructora) y dará el significado de la palabra seleccionada según sus conocimientos, todos los aprendices deben realizar el ejercicio, al final identificaremos el nivel de dominio y reconocimiento de términos concernientes a la tematica. **3.3 Actividades de apropiación del conocimiento.** ***Actividad cognitiva:*** **Reconocer conceptos sobre diseño organizacional y tipos de organigrama como herramienta primordial para la elaboración del análisis y estructuración de cargos.** **Indicaciones:** El grupo de formación en pleno se dividirá en dos equipos y de forma individual de acuerdo a la asignación de la instructora, debo realizar lectura del documento 1. Diseño organizacional e 2. Clases de organigrama. Cada aprendiz debe participar en la **Primera expo Galería de Talento Humano**. Para el desarrollo de esta actividad se debe construir su Stand y dar a conocer a los visitantes el tema asignado, se recomienda tener en cuenta los siguientes factores: Creatividad, manejo del público y lo más importante conocimiento del tema **NOTA: estos temas se tendrán en cuenta para la prueba de conocimiento.** **Reto 2.** **Reconocer los conceptos que contribuya en la mejora del lenguaje técnico de los aprendices en el aprendizaje de la estructuración de cargos.** **Actividad a:** En parejas y de manera libre deben plasmar en un mapa conceptual (Cartelera) los Conceptos y Relaciones entre: Puesto de trabajo, Estructura Organizacional (Función administrativa de organización), Tipos de organización, Tareas relacionadas con el trabajo, niveles ocupacionales, Rol de trabajo y ocupación, Función laboral, Profesión, Delegación y supervisión, Autoridad y Responsabilidad, esta actividad se realizara en casa y se socializara de manera aleatoria en el ambiente de aprendizaje - Trabajo autónomo en casa. **EQUIPO 1** **Actividad b:** En parejas deben consultar que son: Normas de competencia Laboral, Cronograma (Gantt, Pert), y que es la CNO, y buscar una forma creativa para socializar lo investigado con sus compañeros, esta actividad se socializara de manera aleatoria en el ambiente de aprendizaje - **EQUIPO 2** Tiempo estipulado: **2 horas.** **Actividad C:** De manera individual se hará lectura del caso "**INABAC, Industria de alimentos DEL BAJO CAUCA**, como insumo y base para dar respuesta a los interrogantes que aparecen al final PLANEACIÓN DE SESIÓN FORMATIVA Programa de Formación: Tecnólogo Gestión de Talento Humano Competencia Laboral: Estructurar cargos y competencias según direccionamiento estratégico y normatividad vigente. Resultado del aprendizaje: Identificar los cargos y roles de trabajo de acuerdo con los niveles ocupacionales y necesidades de la organización. Objetivo de la sesión: Analizar y clasificar los cargos y roles de trabajo de una organización teniendo en cuenta sus funciones responsabilidades y nivel de toma de decisiones, con el fin de identificarlos de acuerdo con los niveles ocupacionales y las necesidades organizacionales, mediante el trabajo colaborativo. · Duración en horas: Una (10) horas MOMENTOS DE LA SESION · DESCRIPCIÓN BREVE DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR POR EL INSTRUCTOR · TECNICAS DIDÁCTICAS A UTILIZAR · MODALIDAD DE TRABAJO (INDIVIDUAL/GRUPAL) TIEMPO · MEDIOS / RECURSOS 02/02/2026 INICIO (Máx. 50) · Reflexión inicial · Conversatorio · Individual · Pocket 02/02/2026 DESARROLLO (Máx. 60) · Lectura guiada por equipos de 2 aprendices sobre las temáticas clave: - Comprensión del contexto organizacional. · Exposición · Grupal · Material apoyo: Lectura guiada	**En LMS** y/o en el Drive **esta:** Programa de formación Proyecto Formativo Planeación pedagógica GFPI- F- 134. Guía de aprendizaje GFPI – F – 135 de la fase Material de Apoyo Evidencias Se evidencia con captura de pantalla del plan concertado con el aprendiz. Se evidencia con captura de pantalla del diagramador descargado de Sofia Plus.



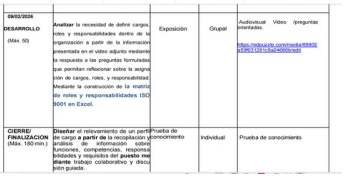
02/02/2026 **DESARROLLO** (Máx. 60)	Lectura guiada por equipos de 2 aprendices sobre las temáticas claves: - Comprensión del contexto organiza cional. - Reconocimiento del recurso humano como eje central. - Necesidad de definir cargos, roles y responsabilidades. - Relación con la gestión del talento humano.	Exposición	Grupal	Material apoyo: Lectura guiada
02/02/2026 09/02/2026 **DESARROLLO** (Máx. 60)	**Elaborar** un mapa conceptual **Sobre** la organización y sus características **basado** en la lectura asignada y la consulta de bibliografía adicional en la **Plataforma** y **Utilizando** la herramienta CmapTools, MindMeister, Canva **y trabajando** en grupos colabora tivos. Observar video que es y como se	Exposición	Grupal	Mapa conceptual



	Observar video que es y como se hacen mapas mental https://youtu.be/vaRyKaUK2H4			
DESARROLLO (Máx. 120)	Analizar el rol del recurso humano como eje central **en la organización**, en el caso **panadería y pastelería "la tradición colombiana S.A.S."** mediante la identificación de cómo las personas ejecutan los procesos, alcanzan las metas y aportan **valor** agregado a la empresa. **Anexo Grupo 1** Relacionar el desempeño del talento humano con el cumplimiento de los objetivos organizacionales según las situaciones presentadas en el caso de estudio. **Anexo Grupo 2**	Conversatorio	Grupal	Estudios de caso: Anexos



	estudio. **Anexo Grupo 2** **Explicar** cómo la adecuada organización del talento humano contribuye a la eficiencia organizacional. **Anexo Grupo 3** **Argumentar** la necesidad de contar con un talento humano organizado y orientado a resultados, a partir de los hallazgos del caso analizado mediante una reflexión grupal guiada. **Anexo Grupo 4**			
09/02/2026 **DESARROLLO** (Máx. 50)	**Analizar** la necesidad de definir cargos, roles y responsabilidades dentro de la organización a partir de la información presentada en el video adjunto mediante la respuesta a las preguntas formuladas	Exposición	Grupal	Audiovisual Video Ipreguntas orientadas. https://edpuzzle.com/media/698f02a65f0312f1c1ba2495l0/edit



09/02/2026 **DESARROLLO** (Máx. 50)	**Analizar** la necesidad de definir cargos, roles y responsabilidades dentro de la organización a partir de la información presentada en el video adjunto mediante la respuesta a las preguntas formuladas que permitan reflexionar sobre la asigna ción de cargos, roles, y responsabilidad. Mediante la construcción de la matriz de roles y responsabilidades ISO 9001 en Excel.	Exposición	Grupal	Audiovisual Video Ipreguntas orientadas. https://edpuzzle.com/media/698f02a65f0312f1c1ba2495l0/edit
CIERRE/ FINALIZACION (Máx. 180 min.)	**Diseñar** el relevamiento de un perfil de cargo **a partir de** la recopilación y análisis de información sobre funciones, competencias, responsa bilidades y requisitos del **puesto me diante** trabajo colaborativo y discu sión guiada.	Prueba de conocimiento	Individual	Prueba de conocimiento



	9001 en Excel.			
CIERRE/ FINALIZACION (Máx. 180 min.)	**Diseñar** el relevamiento de un perfil de cargo **a partir de** la recopilación y análisis de información sobre funciones, competencias, responsa bilidades y requisitos del **puesto me diante** trabajo colaborativo y discu sión guiada.	Prueba de conocimiento Prueba desempeño	Individual Grupal	Prueba de conocimiento LCH desempeño/producto



PROGRAMA: TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SENA

RETO No 2 RECURSO HUMANO COMO EJE CENTRAL DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL

PANADERÍA Y PASTELERÍA "LA TRADICIÓN COLOMBIANA S.A.S."

ANÁLISIS DEL ROL ESTRATÉGICO DEL RECURSO HUMANO

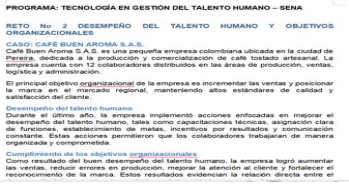
La Tradición Colombiana S.A.S. es una pequeña empresa ubicada en Bucaramanga, dedicada a la producción y comercialización de productos de panadería y pastelería artesanal. La empresa cuenta con 18 colaboradores distribuidos en las áreas de producción, ventas, administración y talento humano.

Rol del recurso humano

La organización reconoce al recurso humano como su principal activo, ya que a través de las personas se ejecutan los procesos, se alcanzan las metas y se genera valor agregado. Por esta razón, la empresa ha implementado capacitaciones, asignación clara de funciones, incentivos por cumplimiento de metas y espacios de comunicación directa.

Ejecución de procesos

Los procesos operativos dependen directamente del desempeño de los colaboradores en



PROGRAMA: TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SENA

RETO No 2 DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO Y OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

CASO: CAFÉ BUEN AROMA S.A.S.

Café Buen Aroma S.A.S. es una pequeña empresa colombiana ubicada en la ciudad de Pereira, dedicada a la producción y comercialización de café tostado artesanal. La empresa cuenta con 12 colaboradores distribuidos en las áreas de producción, ventas, logística y administración.

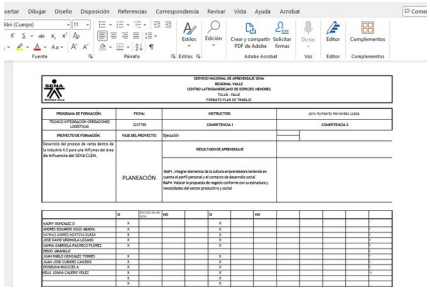
El principal objetivo organizacional de la empresa es incrementar las ventas y posicionar la marca en el mercado regional, manteniendo altos estándares de calidad y satisfacción del cliente.

Desempeño del talento humano

Durante el último año, la empresa implementó acciones enfocadas en mejorar el desempeño del talento humano, tales como capacitaciones técnicas, asignación clara de funciones, establecimiento de metas, incentivos por resultados y comunicación constante. Estas acciones permitieron que los colaboradores trabajaran de manera organizada y comprometida.

Cumplimiento de los objetivos organizacionales

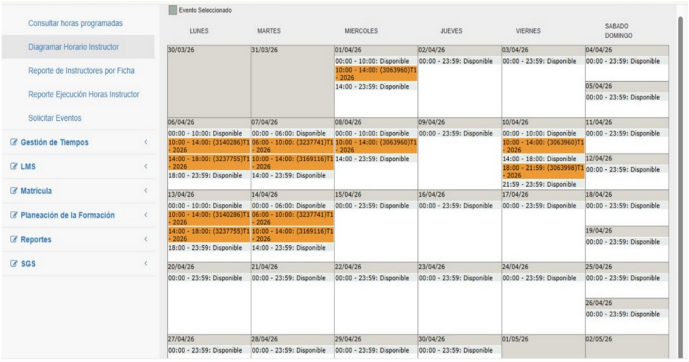
Como resultado del buen desempeño del talento humano, la empresa logró aumentar las ventas, reducir errores en producción, mejorar la atención al cliente y fortalecer el reconocimiento de la marca. Estos resultados evidencian la relación directa entre el



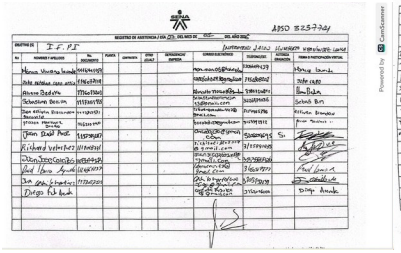
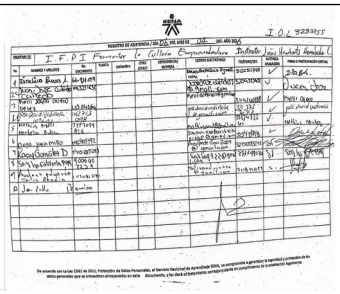
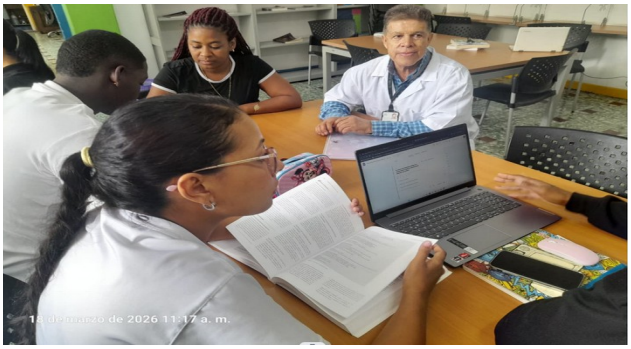
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
REGIONAL VALLE
CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES
CEMPE
FORMATO PLAN DE TRABAJO

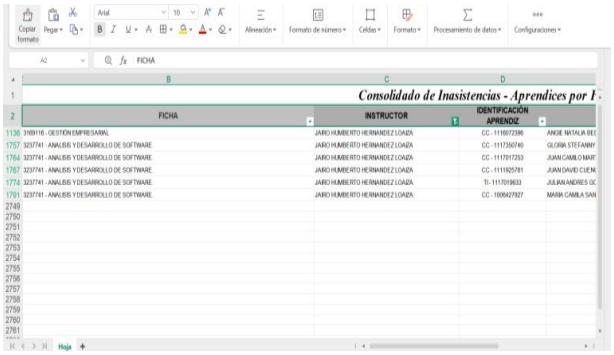
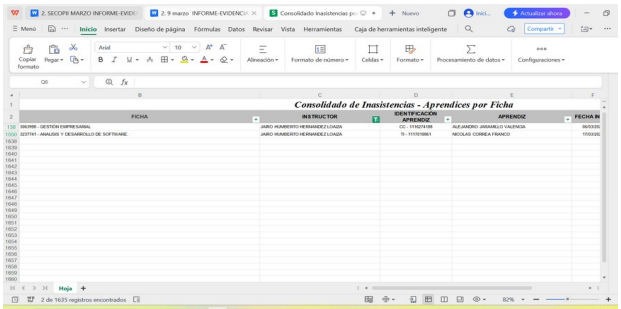
PROGRAMA DE FORMACIÓN:	FICHA:	INSTRUCTOR:	Jairo Humberto Hernández Lozada
TECNICO EN OPERACIÓN LOGISTICA	3227795	COMPETENCIA 1	COMPETENCIA 2
PROYECTO DE FORMACIÓN:	FASE DEL PROYECTO:	Ejecución	
Desarrollo del proceso de venta dentro de la industria 4.0 para una empresa del área de influencia del SENA CLZA.	PLANEACIÓN	RESULTADOS DE APRENDIZAJE Ra01. Integrar elementos de la cultura emprendedora teniendo en cuenta el perfil personal y el contexto de desarrollo social Ra04. Validar la propuesta de negocio conforme con su estructura y necesidades del sector productivo y social	

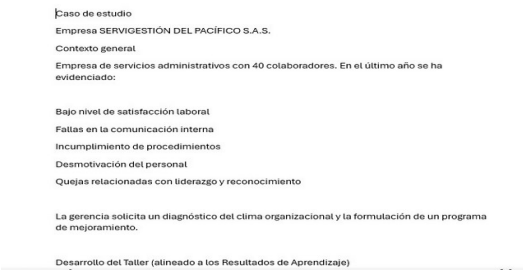
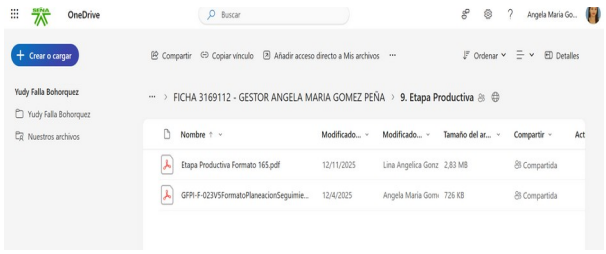
	M	J	V	S	HD
CASTRO GONZALEZ D	X			X	
ANDRES EDUARDO SOLIS VIVAS	X			X	
CRISTIAN CAMILO MARTINEZ	X			X	
JOSE DAVID MIRANDA LUCUMI	X			X	
DIANA GABRIELA PALENCIO FLOREZ	X			X	
DIEGO JAGUILLO					
JUAN PABLO GONZALES TORRES	X			X	
JUAN SEBASTIAN ALVAREZ	X			X	
KATERINA BUSTOS	X			X	
KELLY JOANA CUERO YEUZ	X			X	
	X			X	

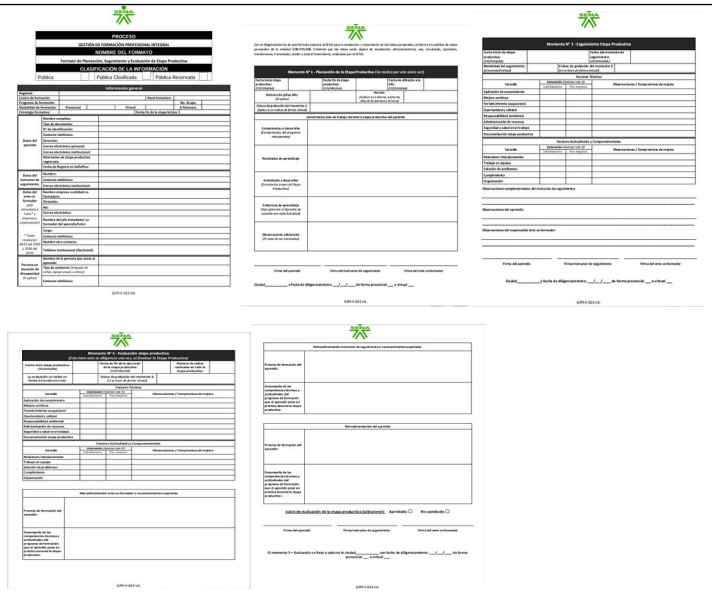
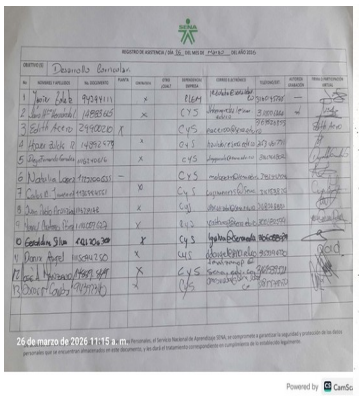
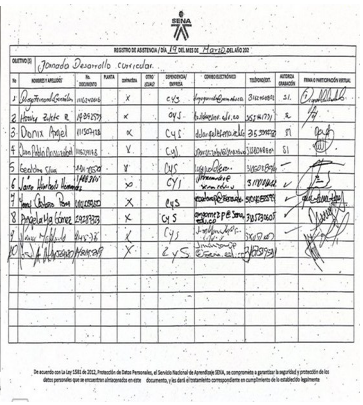


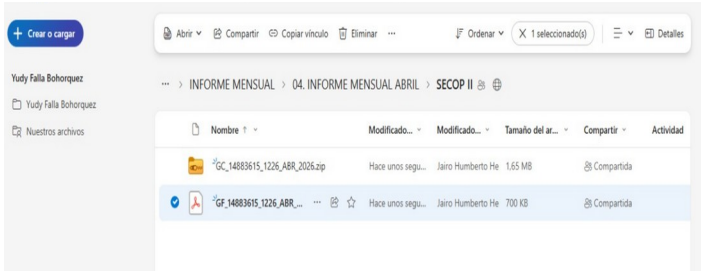
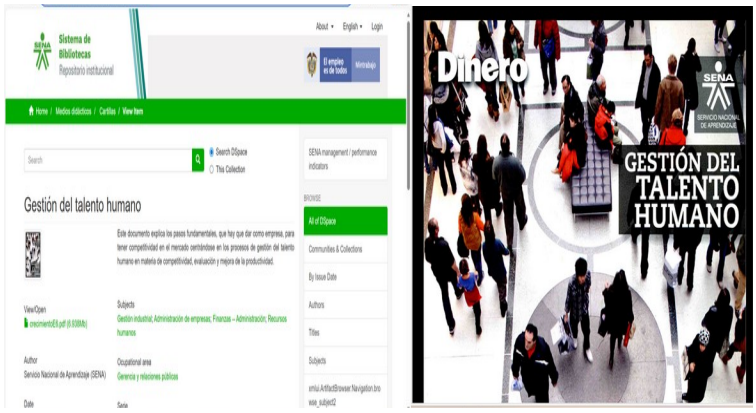
LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO DOMINGO
30/03/26	31/03/26	01/04/26 00:00 - 10:00: Disponible 10:00 - 14:00: (3063960)T1 - 2026 14:00 - 23:59: Disponible	02/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	03/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	04/04/26 00:00 - 23:59: Disponible 05/04/26 00:00 - 23:59: Disponible
06/04/26 00:00 - 10:00: Disponible 10:00 - 14:00: (3140286)T1 - 2026 14:00 - 18:00: (3237755)T1 - 2026 18:00 - 23:59: Disponible	07/04/26 00:00 - 06:00: Disponible 06:00 - 10:00: (3237741)T1 - 2026 10:00 - 14:00: (3169116)T1 - 2026 14:00 - 23:59: Disponible	08/04/26 00:00 - 10:00: Disponible 10:00 - 14:00: (3063960)T1 - 2026 14:00 - 23:59: Disponible	09/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	10/04/26 00:00 - 10:00: Disponible 10:00 - 14:00: (3063960)T1 - 2026 14:00 - 18:00: Disponible 18:00 - 21:59: (3063998)T1 - 2026 21:59 - 23:59: Disponible	11/04/26 00:00 - 23:59: Disponible 12/04/26 00:00 - 23:59: Disponible
13/04/26 00:00 - 10:00: Disponible 10:00 - 14:00: (3140286)T1 - 2026 14:00 - 18:00: (3237755)T1 - 2026 18:00 - 23:59: Disponible	14/04/26 00:00 - 06:00: Disponible 06:00 - 10:00: (3237741)T1 - 2026 10:00 - 14:00: (3169116)T1 - 2026 14:00 - 23:59: Disponible	15/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	16/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	17/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	18/04/26 00:00 - 23:59: Disponible 19/04/26 00:00 - 23:59: Disponible
20/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	21/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	22/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	23/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	24/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	25/04/26 00:00 - 23:59: Disponible 26/04/26 00:00 - 23:59: Disponible
27/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	28/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	29/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	30/04/26 00:00 - 23:59: Disponible	01/05/26	02/05/26

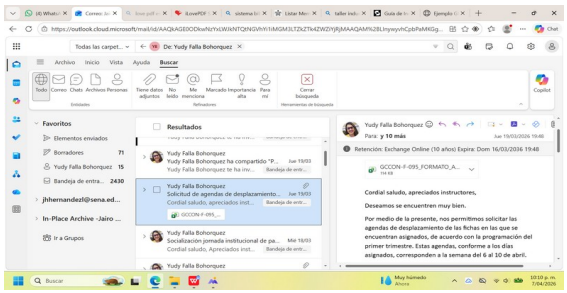
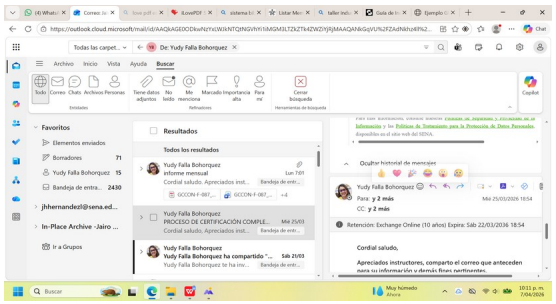
2	 	Se evidencia con captura de pantalla de asistencia firmada por los aprendices.
		Se evidencia con captura de pantalla registro fotográfico sesión de formación profesional integral.
		Ficha 3063960 Tecnólogo Gestión del Talento Humano
		Ficha 3140286 Tecnólogo Gestión del Talento Humano.
		Ficha 3237755 Técnico Integración de operaciones Logísticas.

	 	Ficha 3237741Tecnólogo Análisis y desarrollo de Sofware ADSO. Ficha 3169116 Tecnólogo Gestión Empresarial
3	 	Se presenta evidencia con captura de pantalla de inasistencias registra das en plataforma de SOFIA PLUS. En el presente mes objeto de cobro no se presenta captura de pantalla del proceso de evaluación en la plataforma.

	 LISTA DE CHEQUEO – Ficha 3237755 **Nombre del programa de Formación:** Tecnico Integración Operaciones Logísticas **Competencia:** Gestionar Procesos Propios de la Cultura Emprendedora RA1. Integrar elementos de la cultura emprendedora teniendo en cuenta el perfil personal y el contexto de desarrollo social RA2. Caracterizar la idea de negocio teniendo en cuenta las oportunidades y necesidades del sector productivo y social RA3. Estructurar el plan de negocio de acuerdo con las características empresariales y tendencias de mercado RA4. Valorar la propuesta de negocio conforme con su estructura y necesidades del sector productivo y social **Código del programa:** 13410017 **Nombre del aprendiz:** Kaory González D. **Fecha:** 16-03-2026 **Instructor: Jairo Humberto Hernández Loaiza** Accesibilidad: es necesario investigar	Captura de pantalla de instrumentos de evaluación.
	 Caso de estudio Empresa SERVIGESTIÓN DEL PACÍFICO S.A.S. Contexto general Empresa de servicios administrativos con 40 colaboradores. En el último año se ha evidenciado: Bajo nivel de satisfacción laboral Fallas en la comunicación interna Incumplimiento de procedimientos Desmotivación del personal Quejas relacionadas con liderazgo y reconocimiento La gerencia solicita un diagnóstico del clima organizacional y la formulación de un programa de mejoramiento. Desarrollo del Taller (alineado a los Resultados de Aprendizaje)	Ficha 3063998 TGE
	 TALLER CÓMO IMPACTA UN PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LA INDUCCIÓN Y REINDUCIÓN **TALLER** **Impacto del Proceso de Selección y Contratación en la Inducción y Reinducción del Personal** • **Instructor Jairo Humberto Hernández Loaiza** Competencia Integración de trabajadores : Inducción -Reinducción • **TGTH Duración:** 2 horas • **Metodología:** Participativa, reflexiva y práctica • **Responsable:** Ficha 3063960 TGTH **2. Objetivo General** Analizar y comprender cómo un **adecuado proceso de selección y contratación del personal** influye positiva o negativamente en los procesos de **inducción y reinducción**, impactando el desempeño, la adaptación, el compromiso y los resultados de la empresa o	Ficha 3169516 TGE
		Ficha 3140286 TGTH
4	 OneDrive Buscar Angela María Go... Crear o cargar Compartir Copiar vínculo Añadir acceso directo a Mis archivos Ordenar Detalles Yudy Falla Bohorquez Yudy Falla Bohorquez Nuestros archivos FICHA 3169112 - GESTOR ANGELA MARIA GOMEZ PEÑA › 9. Etapa Productiva Nombre Modificado... Modificado... Tamaño del ar... Compartir Etapa Productiva Formato 165.pdf 12/11/2025 Lina Angelica Gonz 2,83 MB Compartida GFPI-F-023V5FormatoPlaneacionSeguimie... 12/4/2025 Angela María Gom 726 KB Compartida	Se evidencia con captura de pantalla del formato GFPI-F-023 en la carpeta evaluación y seguimiento de etapa productiva dispuesta en el LMS. No se me ha asignado aprendices para el seguimiento a etapa productiva

		
5	  	Se evidencia con captura de pantalla de registro fotográfico de reunión con equipo ejecutor.

6	 TIEMPO ACT. APOYO A LA FORMACION **INSTRUCTOR:** JAIRO HUMBERTO HERNANDEZ LOAIZA **CENTRO DE FORMACIÓN:** CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES **FECHA INICIAL:** 01/03/2026 00:00:00 **FECHA FINAL:** 31/03/2026 23:59:59 **ACTIVIDADES ACADÉMICAS** **FICHA DE APRENDIZAJE:** 3237741 - ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE. • COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE LAS CIENCIAS NATURALES DE ACUERDO CON SITUACIONES DEL CONTEXTO PRODUCTIVO Y SOCIAL. • COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: APLICAR PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON **TOTAL HORAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS:** 127,90 **EVENTOS DE DIVULGACIÓN TECNOLÓGICA - EDT´s** FICHA | FECHA INICIO | FECHA FINAL | EVENTO | HORAS **TOTAL TIEMPO EDT´s:** 0,00 5/04/26 8:29 Page 22 of 23 **ACTIVIDADES ADICIONALES** FECHA INICIAL | FECHA FINAL | ACTIVIDAD | HORAS 02/03/2026 | 10/03/2026 | DESARROLLO CURRICULAR | 32,00 **TOTAL ACTIVIDADES ADICIONALES:** 32,00	Se evidencia con captura de pantalla del drive donde reposan los informes mensuales. cargados en Plataforma SECOP II y debidamente revisados y aprobados por el Supervisor de contrato, en el Drive asignado por coordinación académica Se evidencia captura de pantalla del registro de tiempos de apoyo a la formacion en SOFIA PLUS.
7		Se evidencia captura de pantalla del uso de los recursos institucionales de apoyo académico, incluido el Sistema Nacional de Bibliotecas del SENA

	Actividades de Reflexión inicial. • Los aprendices de talento humano, de forma individual observa y analiza el video de YouTube https://youtu.be/30KNCwa1364 ***"Como Detectar un Mediocre" por Miguel Ángel Cornejo.*** Luego redacta texto dando una opinión del mismo mínimo en una página, posteriormente socializar con el grupo. • Los aprendices de talento humano, de forma individual observan y analizan el video de YouTube https://www.youtube.com/watch?v=dPZNqkoy1_4&t=2s&ab_channel=VIDEOSDELPICADERO titulado ***"El Virus de la Actitud"***. *Posteriormente socializar con el grupo* presentando su opinión en un discurso de máximo un minuto realizando un análisis desde el ámbito profesional. Ver video https://www.youtube.com/watch?v=h1W-VBjIJOc **Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje.)** • Los aprendices de talento humano de forma individual leen y analizan el documento entregado por la instructora titulado "**Manual de Inducción"**. Luego realizar un documento de análisis en Word de **como planear una inducción y una reinducción**. Coloca los pasos que este requiere. • Realizar **una investigación** de los siguientes conceptos que se relacionan a continuación. Conteste las preguntas y socialice con el grupo, dando ejemplos puntuales según sea el caso, tenga en cuenta ventajas y desventajas. • Los aprendices de talento humano, de forma individual observan y analizan el video de YouTube https://www.youtube.com/watch?v=dPZNqkoy1_4&t=2s&ab_channel=VIDEOSDELPICADERO titulado ***"El Virus de la Actitud"***. *Posteriormente socializar con el grupo* presentando su opinión en un discurso de máximo un minuto realizando un análisis desde el ámbito profesional. Ver video https://www.youtube.com/watch?v=h1W-VBjIJOc **Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje.)** • Los aprendices de talento humano de forma individual leen y analizan el documento entregado por la instructora titulado "**Manual de Inducción"**. Luego realizar un documento de análisis en Word de **como planear una inducción y una reinducción**. Coloca los pasos que este requiere. • Realizar **una investigación** de los siguientes conceptos que se relacionan a continuación. Conteste las preguntas y socialice con el grupo, dando ejemplos puntuales según sea el caso, tenga en cuenta ventajas y desventajas. a) Importancia de la inducción y reinducción de personal en una organización. b) Técnica de los programas de inducción, que existen actualmente. c) Características y clases de inducción y reinducción de personal. d) Ventajas de la inducción y reinducción de personal. Desventajas sino se realiza. e) ¿De qué trata el Decreto 1567 1998, según la inducción y reinducción de la personal de una organización? f) Medios y recursos educativos utilizados en planes de inducción y reinducción clases, técnicas. g) Manejo de recursos y medios didácticos para aplicarlos en los programas de indicción y reinducción h) Habilidades blandas.	
8	 	Se comparte captura de pantalla de algunos correos enviados de la coordinación en pro de actividades de fortalecimiento de la formación profesional integral.