Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos ACESI

Convenio de cooperación No. CO1.PCCNTR.8354197 de 2025 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y ACESI

INFORME FINAL

2025

1. **Información general del convenio.**

Fecha de suscripción del convenio: 6/10/2025

Fecha de inicio del convenio: 15/10/2025

Fecha de inicio de actividades académicas: 27/10/2025

Fecha de finalización de actividades académicas: 29/11/2025

Modalidad: gremio

Valor aprobado cofinanciación: $ 2.000.000.000

Valor aprobado de contrapartida en efectivo: $500.170.000

Valor aprobado de contrapartida en especie : $ 0

Valor total del proyecto: 2.500.170.000

- **Garantías**

El conviniente adquirió la póliza de cumplimiento No. 580-47-994000094442, de fecha 14 de Octubre de 2025, con la aseguradora SOLIDARIA DE COLOMBIA, en la cual se amparan los siguientes conceptos:

Concepto	Desde	Hasta	Valor asegurado
Cumplimiento del contrato	6/10/2025	1/07/2026	$ 500.034.000,00
Calidad del servicio	6/10/2025	1/07/2026	$ 500.034.000,00
Pago de Salarios, prestaciones sociales legales e Indemnizaciones laborales	6/10/2025	1/01/2029	$ 125,008,500.00

Responsabilidad civil extracontractual No. 580-74-994000028517, de fecha 14 de Octubre de 2025, con la aseguradora SOLIDARIA DE COLOMBIA, en la cual se amparan los siguientes conceptos:

Concepto	Desde	Hasta	Valor asegurado
Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual	**6/10/2025**	**31/12/2025**	**$ 427.050.000,00**

Pólizas aprobadas por el SENA el 15 de Octubre de 2025

2. Resumen de la ejecución académica del proyecto aprobado.

AF	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	No. GRUPOS	BENEFICIARIOS APROBADOS	HORAS APROBADAS	TOTAL HORAS - BENEFICIARIO	BENEFICIARIOS EJECUTADOS	HORAS EJECUTADAS	% EJECUCION
1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	20	1000	400	20	1169	400	100%
2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	20	1000	400	20	1162	400	100%
3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	18	900	720	40	1067	720	100%
4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	1	22	8	8	25	8	100%
5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	1	22	8	8	23	8	100%
6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	1	20	6	6	21	6	100%
7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD	1	22	8	8	22	8	100%
8	MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS	2	450	4	2	526	4	100%

3. Consolidación y aprobación de capacitadores con su respectivo perfil.

No. AF	NOMBRE DE AF	CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA	FECHA DE APROBACIÓN	CAPACITADOR PERSONA JURÍDICA	FECHA DE APROBACIÓN
AF1	**Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud**	Fundación Visión Salud	20/10/2025		
AF2	**Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación Transmisibles**	Fundación Visión Salud	20/10/2025		
AF3	**Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS**	Fundación Visión Salud	20/10/2025		
AF4	**Ciberseguridad aplicada a Telemedicina para entornos clínicos seguros**			Juan David Correa	5/11/2025
AF5	**Cuidado centrado en la persona como modelo para la mejora de resultados en salud en hospitales públicos**			Leonardo Fabio Garzon Leguizamón	5/11/2025
AF6	**Aplicación de Herramientas de Inteligencia Artificial para la Gestión Gerencial en Instituciones de Salud**			Carolina Forero Murcia	5/11/2025
AF7	**Implementación Práctica de Herramientas Digitales para el Seguimiento y Cierre de Ciclos de Mejora en Salud**			Luis Carlos Leal Angarita	5/11/2025
AF8	**Modelo RISS para Hospitales Públicos: Claves para su implementación desde la Visión OMS/OPS**			Ricardo Manuel Fábrega Lacoa	5/11/2025

4. Número de beneficiarios formados y certificados por acción de formación.

N°	Acciòn de foramciòn	No. Grupos	Horas Aprobadas	Beneficiarios Aprobados	Beneficiarios Certificados en el SEP	% cumplimiento
AF1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD.	20	400	1000	1169	117%
AF2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES.	20	400	1000	1162	116%
AF3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS.	18	720	900	1067	119%
AF4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLINICOS SEGUROS	1	8	22	25	114%
AF5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS.	1	8	22	23	105%
AF6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD.	1	6	20	21	105%
AF7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD.	1	8	22	22	100%
AF8	MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS	2	4	450	526	117%
TOTALES		**64**		**3436**	**4015**	

5. Acciones de formación ejecutadas.

N°	Nombre de la acción de formación	Horas de la acción de formación				Total horas	N. grupos	BENEFICIARIOS		
		Presencial	PAT	Virtuales	Hibrida			Empresa	SENA	Total
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en			20		20	20	1000		1000
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades			20		20	20	1000		1000
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de			40		40	18	900		900
4	Ciberseguridad aplicada a Telemedicina para entornos	8				8	1	22		22
5	Cuidado centrado en la persona como modelo para	8				8	1	22		22
6	Implementación Práctica de Herramientas Digitales para	6				6	1	20		20
7	Aplicación de Herramientas de Inteligencia Artificial para	8				8	1	22		22
8	Modelo RISS para Hospitales Públicos: Claves para su				2	2	2	450		450
	TOTALES	30	0	80	2	112	64	3436	0	3436
	TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO y								206	206
	TOTAL							3436	206	3642

6. Análisis del cumplimiento de objetivos.

OBJETO DEL CONVENIO: Ejecutar el proyecto aprobado en el marco de la Convocatoria No. DSNFT-0001-FCE-2025 del Programa de Formación Continua Especializada, de manera que incida en la productividad del trabajador y competitividad empresarial o gremial. Alcance del objeto: La ejecución del objeto se regirá por el proyecto presentado y aprobado, su plan operativo, las cláusulas del convenio suscrito, el Acuerdo 0007 de 2021, la Resolución de Rubros Financiables No. 1-01500 del 26 de mayo de 2025, el pliego de condiciones, sus anexos y adendas si las hubiere y las demás disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia.

ANALISIS:

El objetivo del convenio se logró de manera categórica, por cuanto aplica su propósito de contribuir a mejorar la productividad del trabajador y la formación especializada, es sin duda la mejor manera de mejorar los procesos, la forma de hacer las cosas y por lo tanto de lograr la competitividad de la Asociación Colombiana de Empresas sociales del estado y hospitales públicos, un sector tan sensible como el sector salud, que demanda trabajadores competentes.

Objetivo General del proyecto: el objetivo principal del proyecto es dar respuesta a las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico realizado para el gremio ACESI y sus hospitales públicos afiliados, con el fin de cerrar las brechas de competencias detectadas en su talento humano y fortalecer su capacidad de respuesta ante los desafíos del sector. en este contexto y de manera específica, el objetivo general del proyecto consiste en: fortalecer las competencias técnicas, operativas y estratégicas del personal de los hospitales públicos agremiados en ACESI y de su cadena productiva, en todos sus niveles, mediante un programa integral de formación enfocado en: (i) la gestión de la calidad y el seguimiento de ciclos de mejora; (ii) la transformación del modelo de atención hacia el cuidado centrado en la persona y las redes integradas (riss); (iii) el despliegue efectivo de los equipos básicos en salud (ebs); (iv) la gestión de retos en salud pública; y (v) la adopción y uso seguro de tecnologías digitales, incluyendo inteligencia artificial y ciberseguridad aplicada a la telemedicina. // esto, con el propósito de mejorar significativamente la calidad, eficiencia y seguridad de los servicios de salud, optimizar la operación de la red pública hospitalaria y, en consecuencia, elevar la productividad y competitividad de los hospitales beneficiarios.

ANALISIS

El logro, para la convocatoria del PFCE, es contundente la incidencia en la mejora de la productividad en el trabajador, con acciones de formación identificadas por el gremio Acesi, en 17 departamentos, con temáticas de vanguardia, impactaron positivamente al personal colaborador de las empresas sociales del estado, hospitales públicos y la cadena productiva, certificando 4.024 trabajadores, con formación de excelente calidad, en cuanto al cumplimiento del objetivo de cada acción de formación, diseñado por un equipo humano experto, capacitadores avalados por su perfil, materiales de formación pertinentes y actividades y recursos académicos apropiados, lo que se evidencia es los excelentes resultados de la encuesta de satisfacción.

7. **Cobertura geográfica: lugares de ejecución del proyecto (ciudad/municipio, departamento).**

No. AF	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	MODALIDAD	GRUPO	DEPARTAMENTOS	MUNICIPIOS
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	1	ARAUCA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	2	BOGOTA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	3	BOLIVAR	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	4	BOYACÁ	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	5	CALDAS	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	6	CAUCA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	7	CÓRDOBA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	8	CUNDINAMARCA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	9	GUAVIARE	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	10	HUILA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	11	HUILA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	12	LA GUAJIRA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	13	QUINDIO	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	14	RISARALDA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	15	RISARALDA	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	16	NARIÑO	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	17	NARIÑO	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	18	N. SANTANDER	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	19	SANTANDER	
1	Estrategias para el cumplimiento de metas en promoción y mantenimiento de la salud	VIRTUAL	20	TOLIMA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	1	ARAUCA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	2	BOGOTA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	3	BOLIVAR	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	4	BOYACÁ	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	5	BOYACA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	6	CALDAS	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	7	CAUCA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	8	CÓRDOBA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	9	CORDOBA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	10	CUNDINAMARCA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	11	GUAVIARE	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	12	HUILA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	13	LA GUAJIRA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	14	QUINDIO	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	15	RISARALDA	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	16	NARIÑO	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	17	N. SANTANDER	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	18	SANTANDER	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	19	SANTANDER	
2	Retos en Salud Pública para Hospitales: Enfermedades Emergentes y Eliminación	VIRTUAL	20	TOLIMA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	1	ARAUCA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	2	BOGOTA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	3	BOLIVAR	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	4	BOYACÁ	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	5	CALDAS	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	6	CAUCA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	7	CÓRDOBA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	8	CUNDINAMARCA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	9	GUAVIARE	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	10	HUILA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	11	LA GUAJIRA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	12	QUINDIO	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	13	RISARALDA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	14	RISARALDA	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	15	NARIÑO	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	16	N. SANTANDER	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	17	SANTANDER	
3	Fortalecimiento de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud - EBS	VIRTUAL	18	TOLIMA	
4	Ciberseguridad aplicada a telemedicina para entornos clínicos seguros	PRESENCIAL	1	NARIÑO	PASTO
5	Cuidado centrado en la persona como modelo clínico de atención	PRESENCIAL	1	GUAVIARE	SAN JOSE DEL GUAVIARE
6	Implementación Práctica de Herramientas Digitales para el Seguimiento y Cierre de	PRESENCIAL	1	CAUCA	POPAYAN
7	Aplicación de Herramientas de Inteligencia Artificial para la Gestión Gerencial en	PRESENCIAL	1	LA GUAJIRA	RIOACHA
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PRESENCIAL	1	SANTANDER	BUCACAMANGA
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	BOLIVAR	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	BOYACÁ	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	CALDAS	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	CAUCA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	CÓRDOBA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	GUAVIARE	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	HUILA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	LA GUAJIRA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	QUINDIO	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	RISARALDA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	NARIÑO	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	N. SANTANDER	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	BOGOTA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	1	TOLIMA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PRESENCIAL	2	BOYACA	VILLA DE LEYVA
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	BOLIVAR	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	SANTANDER	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	CALDAS	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	CAUCA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	CÓRDOBA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	GUAVIARE	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	HUILA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	LA GUAJIRA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	QUINDIO	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	RISARALDA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	NARIÑO	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	N. SANTANDER	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	BOGOTA	
8	Claves para su implementación desde la Modelo RISS para Hospitales Públicos:	HIBRIDA - PAT	2	TOLIMA	

En los casos en los cuales se hayan presentado modificaciones de cobertura geográfica indicar los cambios

8. Visitas

FECHA	VISITA EN SEDE N°	OBJETIVO	OBSERVACIONES
25-nov	1	El propósito de la visita es para revisar avances de ejecución académica y de recursos, aspectos administrativos y atender dudas respecto a la ejecución de la propuesta aprobada.	Ninguna
5-dic	2	El propósito de la visita es revisar los avances en la ejecución académica y financiera, verificar los aspectos administrativos y resolver inquietudes atender dudas respecto el trámite del tercer desembolso y liquidación del convenio.	Ninguna

VISITAS ACCIONES DE FORMACIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL						
Nº Visita	**FECHA**	**AF**	**MODALIDAD**	**LUGAR**	**OBJETIVO**	**OBSERVACIONES**
1	8-nov	1	vitual	UT3 - IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y MEJORA CONTINUA DE LAS INTERVENCIONES DE PROMOCION Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD - PMS	verificando que las actividades de capacitación se ejecuten de acuerdo con los cronogramas aprobados y constatando que la implementación de cada acción formativa cumpla con lo planeado, incluyendo metodologías, materiales y recursos físicos o digitales establecidos.	Ninguna
2	8-nov	1	Virtual	UT4 - ARTICULACION ENTRE SERVICIOS	verificando que las actividades de capacitación se ejecuten de acuerdo con los cronogramas aprobados y constatando que la implementación de cada acción formativa cumpla con lo planeado, incluyendo metodologías, materiales y recursos físicos o digitales establecidos.	Hubo Hallazgo
3	19-nov	8	Híbrida	Santander	Hacer seguimiento y verificación integral de las acciones de formación del convenio SENA–ACESI, asegurando que se cumplan los cronogramas, metodologías, recursos aprobados y la participación programada de los beneficiarios	Ninguna
4	21-nov	8	Híbrida	Boyaca	Realizar seguimiento y control a las acciones de formación desarrolladas entre el SENA y ACESI, verificando el cumplimiento de los cronogramas, metodologías, materiales y recursos aprobados, así como la adecuada ejecución de las actividades y la participación esperada de los beneficiarios.	Hubo Hallazgo
5	22-nov	5	Presencial	Guaviare, San Jose del Guaviare	Realizar seguimiento y verificación integral a las acciones de formación ejecutadas en el marco de los convenios SENA–ACESI, asegurando que las capacitaciones se desarrollen conforme a lo planeado, con metodologías y recursos aprobados, y que la participación de los beneficiarios corresponda a lo programado.	Ninguna

VISITAS ACCIONES DE FORMACIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL						
Nº Visita	**FECHA**	**AF**	**MODALIDAD**	**LUGAR**	**OBJETIVO**	**OBSERVACIONES**
6	22-nov	6	Presencial	Cauca, Popayan	Asegurar el seguimiento y control de las acciones de formación de los convenios SENA–ACESI, verificando el cumplimiento del cronograma, la correcta ejecución con los recursos y metodologías aprobadas, y la validación precisa de los beneficiarios registrados en las evidencias.	Ninguna
7	24-nov	3	Virtual	UT5 - REGISTRO NORMATIVO Y VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA	Garantizar el seguimiento, control y verificación de las acciones de formación ejecutadas en el marco de los convenios SENA–ACESI, asegurando que se cumplan los cronogramas, metodologías y recursos aprobados, y que la participación de los beneficiarios coincida con lo reportado en las evidencias documentales.	Ninguna
8	24-nov	3	Virtual	UT4 - VALORACIÓN DE CONDICIONES DE SALUD EN AMBITO EXTRAMURAL	Asegurar el seguimiento y control de las acciones de formación de los convenios SENA–ACESI, verificando el cumplimiento del cronograma, la correcta ejecución con los recursos y metodologías aprobadas, y la validación precisa de los beneficiarios registrados en las evidencias.	Ninguna
9	26-nov	2	Virtual	UT4 - APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ELIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DE ENFERMEDADES TRASMISIBLES EN HOSPITALES PÚBLICOS	Verificar que las acciones de formación se desarrollen según lo programado, garantizando el cumplimiento del cronograma, el uso adecuado de metodologías y recursos aprobados, la atención oportuna a los participantes a través del CAU y la validación precisa de los beneficiarios reportados en las evidencias documentales.	Ninguna
10	27-nov	2	Virtual	UT5 - PENSAMIENTO CREATIVO	Realizar el seguimiento y control integral de las acciones de formación del convenio SENA–ACESI, verificando el cumplimiento del cronograma, la adecuada ejecución de las metodologías y recursos aprobados, y confirmando que la participación de los beneficiarios coincida con lo reportado y soportado documentalmente.	Ninguna

Nº Visita	FECHA	AF	MODALIDAD	LUGAR	OBJETIVO	OBSERVACIONES
11	28-nov	3	Virtual	UT6 - COORDINACIÓN EN RED Y REMISION DE PACIENTES	Realizar el seguimiento y control integral de las acciones de formación del convenio SENA–ACESI, verificando el cumplimiento del cronograma, la correcta ejecución metodológica y el uso de materiales y recursos aprobados, así como la atención oportuna del CAU. Además, validar que la participación de los beneficiarios coincida con lo reportado y soportado documentalmente para garantizar la calidad y transparencia del proceso formativo.	Ninguna
12	28-nov	3	Virtual	UT7 - PENSAMIENTO CREATIVO	Realizar el seguimiento, verificación y control integral de las acciones de formación desarrolladas en el marco del convenio SENA–ACESI, asegurando que las actividades se ejecuten conforme a lo planeado, con el uso adecuado de metodologías, materiales y recursos aprobados; validar la participación de los beneficiarios según lo reportado; y garantizar soporte técnico continuo mediante el Centro de Atención al Usuario para el adecuado funcionamiento de la plataforma y el desarrollo formativo.	Ninguna
13	28-nov	4	Presencial	Nariño, Pasto	Garantizar el seguimiento, control y verificación de las acciones de formación del convenio SENA–ACESI, asegurando que las capacitaciones se ejecuten conforme a lo programado, con metodologías y recursos aprobados, en ambientes adecuados, y validando que el número de beneficiarios por grupo coincida con lo establecido en la programación.	Ninguna

9. **Análisis de los resultados obtenidos por cada acción de formación ejecutada a través de cursos y diplomados y/o en el caso de aplicar alguno(s) de los modelos de aprendizaje Puesto de Trabajo Real, Bootcamp y/o Maximizando tu proceso.**

OBJETIVO - AF1 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD

Fortalecer las competencias técnicas, operativas y de liderazgo del personal de los hospitales públicos afiliados a ACESI y de su cadena productiva, para que apliquen estrategias estandarizadas en la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua de las intervenciones de la ruta integral de promoción y mantenimiento de la salud, contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales y a la mejora de la salud de la población asignada

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la acción de formación, los trabajadores de los hospitales de ACESI y de su cadena productiva, independientemente de su nivel, podrán aplicar los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados:

1.Aplica la normativa vigente de la RPMS en sus funciones diarias: el personal comprende las metas e intervenciones que le corresponden según la resolución 3280 y las aplica correctamente en su rol, ya sea en la atención directa, en la gestión administrativa, en la provisión de insumos o en el trabajo comunitario.

2.Utiliza herramientas de seguimiento y monitoreo de indicadores: los participantes, desde su nivel de responsabilidad, son capaces de recolectar datos de manera estandarizada y participar en el análisis básico de los indicadores de cumplimiento de las metas de PMS, identificando avances y desviaciones.

3.Participa activamente en la mejora de los procesos de la RPMS: el personal, al comprender la ruta completa y su rol en ella, colabora con otros equipos y servicios para mejorar la

coordinación, proponer ajustes a los flujos de trabajo y garantizar una atención más continua y articulada para el usuario.

ANÁLISIS

La Acción de Formación AF1 cumplió plenamente su propósito de fortalecer las competencias técnicas, operativas y de liderazgo del personal de los hospitales públicos afiliados a ACESI, logrando que los participantes aplicaran estrategias estandarizadas para la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua de las intervenciones de la RPMS. La meta mínima de 50 beneficiarios por grupo se alcanzó sin dificultad y se evidenció una excelente participación en las actividades de la plataforma, lo que refleja apropiación de los contenidos y compromiso con el proceso. De acuerdo con el objetivo y los resultados esperados, se confirmó que los trabajadores comprendieron y aplicaron la normativa vigente de la RPMS, utilizaron adecuadamente herramientas de seguimiento y monitoreo, e incidieron positivamente en la mejora de los procesos institucionales a través de la articulación y la propuesta de ajustes en los flujos de trabajo. En conjunto, la formación logró el impacto proyectado y fortaleció las capacidades del talento humano para contribuir al cumplimiento de las metas de promoción y mantenimiento de la salud.

OBJETIVO- AF2 RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES

Fortalecer las competencias técnicas y metodológicas del personal de salud de los hospitales públicos afiliados a ACESI y de su cadena productiva, para que gestionen de manera integral la detección, contención y eliminación de enfermedades emergentes y transmisibles, aportando al cumplimiento de las metas del plan nacional de eliminación y erradicación 2025-2031

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la acción de formación, los trabajadores de los hospitales de ACESI y de su cadena productiva aplicarán los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1.Aplica protocolos de vigilancia y notificación de enfermedades: el personal identifica y notifica correctamente los casos de enfermedades de interés en salud pública, cumpliendo con los protocolos de vigilancia epidemiológica y contribuyendo a una respuesta institucional más rápida.

2.Implementa estrategias de contención y eliminación: el equipo de salud conoce y aplica las estrategias y lineamientos del plan nacional para la contención de brotes de enfermedades emergentes y para el seguimiento a las metas de eliminación de enfermedades transmisibles, acorde a su rol en el hospital.

3.Utiliza herramientas de comunicación de riesgos en salud pública: el personal, desde su ámbito de acción, comunica información clara y precisa a pacientes, familias y comunidad sobre los riesgos y las medidas de prevención, combatiendo la desinformación y fomentando la confianza.

ANÁLISIS

La Acción de Formación AF2 cumplió su propósito de fortalecer las competencias técnicas y metodológicas del personal de los hospitales públicos afiliados a ACESI para la gestión integral de enfermedades emergentes y transmisibles, aportando al cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Eliminación y Erradicación 2025-2031. La meta mínima de 50 beneficiarios por grupo fue alcanzada satisfactoriamente y se evidenció una excelente participación en las actividades de la plataforma, reflejando un alto nivel de apropiación de los contenidos. De acuerdo con los resultados esperados, los participantes demostraron aplicar adecuadamente los protocolos de vigilancia y notificación, implementar estrategias de contención y eliminación según su rol institucional y utilizar herramientas de comunicación de riesgos de manera clara y pertinente, lo que confirma que la formación logró el impacto previsto en el desempeño laboral y en la capacidad del personal para responder oportunamente a los retos de salud pública.

OBJETIVO - AF3 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD – EBS

Desarrollar en el personal de los equipos básicos de salud (EBS) de los hospitales públicos afiliados a ACESI y de su cadena productiva las competencias técnicas requeridas, para que mejoren la valoración del riesgo en salud, el registro normativo de datos, la identificación de eventos de interés en salud pública y la derivación oportuna de pacientes, fortaleciendo la calidad, cobertura y oportunidad de los servicios en el marco del modelo preventivo y predictivo y la atención primaria en salud (APS).

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la acción de formación, los integrantes de los equipos básicos en salud (ebs) aplicarán los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1 Realiza valoraciones integrales en campo, aplicando criterios estandarizados para identificar y priorizar las necesidades de salud de la población a su cargo, según las condiciones territoriales y el ciclo vital.

2 Registra y reporta datos de salud pública de manera normativa y oportuna, utilizando adecuadamente las herramientas y plataformas designadas para garantizar la calidad y trazabilidad de la información generada en el territorio

3 Implementa procedimientos de referencia y contrarreferencia de pacientes según el riesgo identificado, asegurando la articulación con la red hospitalaria y garantizando una atención continua y eficaz para los usuarios del territorio.

ANÁLISIS

La Acción de Formación AF3 cumplió su propósito de desarrollar en los Equipos Básicos en Salud (EBS) las competencias técnicas necesarias para mejorar la valoración del riesgo, el registro normativo de datos y la derivación oportuna dentro del modelo preventivo, predictivo y de APS. La meta mínima de 50 beneficiarios por grupo fue alcanzada satisfactoriamente y se evidenció una participación activa y constante en las actividades de la plataforma, lo que refleja un alto nivel de compromiso y apropiación del proceso formativo. De acuerdo con los resultados esperados, los participantes demostraron realizar valoraciones integrales en campo aplicando criterios estandarizados, registrar y reportar información en salud pública de manera normativa y oportuna, e implementar correctamente procedimientos de referencia y contrarreferencia según el riesgo identificado. Estos avances confirman que la formación logró el impacto previsto en el fortalecimiento de las competencias de los EBS y en la mejora de la calidad, cobertura y oportunidad de los servicios en los territorios.

OBJETIVO – AF4 CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS

Fortalecer las competencias técnicas en ciberseguridad del personal del hospital, para que apliquen buenas prácticas en el uso de tecnologías de telemedicina, promoviendo la

garantía en la protección de la información del paciente y la continuidad de los servicios clínicos.

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la acción de formación, los trabajadores del hospital aplicarán los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1 Aplica protocolos básicos de seguridad en el uso de herramientas digitales: el personal identifica y utiliza prácticas seguras, como la gestión de contraseñas robustas y la configuración adecuada de dispositivos, en su interacción diaria con las plataformas de telemedicina.

2 Mejora su capacidad para prevenir y actuar ante amenazas cibernéticas: los participantes reconocen las amenazas más comunes (phishing, malware) y aplican procedimientos iniciales de respuesta, como el reporte inmediato de incidentes al área de ti, fortaleciendo la primera línea de defensa del hospital.

3 Participa en la formulación y mejora de protocolos de seguridad: el personal, desde su rol, contribuye con conocimiento práctico a la creación o ajuste de los protocolos de ciberseguridad clínica, asegurando que sean realistas, aplicables y conocidos por todos los equipos.

ANÁLISIS

La Acción de Formación AF4 cumplió su propósito de fortalecer las competencias técnicas en ciberseguridad del personal hospitalario para garantizar el uso seguro de las tecnologías de telemedicina y la protección de la información clínica. La meta mínima de beneficiarios fue alcanzada satisfactoriamente y se evidenció una participación activa y constante en las actividades, lo que demuestra apropiación de los contenidos y alto compromiso institucional. Conforme a los resultados esperados, los participantes lograron aplicar protocolos básicos de seguridad digital, mejorar su capacidad para identificar y responder ante amenazas cibernéticas, y contribuir a la formulación o ajuste de protocolos internos de ciberseguridad. En conjunto, la formación alcanzó el impacto previsto, fortaleciendo la continuidad de los servicios clínicos en entornos digitales más seguros.

OBJETIVO – AF5 CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS

Fortalecer las capacidades del talento humano en salud de los hospitales públicos afiliados a acesi para la aplicación del modelo de cuidado centrado en la persona, para que integren en su práctica diaria herramientas comunicativas y de planificación que mejoren los resultados clínicos, la adherencia al tratamiento y la experiencia del usuario.

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar el seminario, los trabajadores de los hospitales de acesi aplicarán los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1. Integra los principios del cuidado centrado en la persona en la planificación y ejecución de las intervenciones asistenciales, considerando las necesidades, valores y contexto de cada paciente en su rol específico.

2. Aplica herramientas de comunicación efectiva y escucha activa para establecer relaciones terapéuticas más sólidas, mejorar la interacción con pacientes y familias, y fomentar la toma de decisiones compartidas.

3. Colabora en la creación de ambientes de trabajo más empáticos y coordinados, participando activamente en equipos multidisciplinarios para asegurar la continuidad y la calidad del cuidado centrado en la persona.

ANÁLISIS

La Acción de Formación AF5 cumplió su propósito de fortalecer las capacidades del talento humano en salud para aplicar el modelo de cuidado centrado en la persona en los hospitales públicos afiliados a ACESI. La meta mínima de beneficiarios se alcanzó satisfactoriamente y se evidenció una participación activa y consistente en las actividades, demostrando alto interés y apropiación de los contenidos. En coherencia con los resultados esperados, los participantes lograron integrar los principios del cuidado centrado en la persona en sus intervenciones asistenciales, aplicar herramientas de comunicación efectiva y escucha

activa para mejorar la interacción con pacientes y familias, y colaborar de manera más empática y coordinada en equipos multidisciplinarios. En conjunto, la formación alcanzó el impacto previsto, contribuyendo a mejorar la calidad del cuidado, la adherencia al tratamiento y la experiencia del usuario en los servicios hospitalarios.

OBJETIVO – AF6 IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD

Fortalecer las competencias del personal de salud de los hospitales públicos afiliados a ACESI en el uso de herramientas prácticas y digitales, para que garanticen la efectividad en la aplicación, seguimiento y evaluación de los ciclos de mejora del PAMEC, contribuyendo así al avance de la institución hacia niveles superiores de calidad en salud.

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar el taller, los trabajadores de los hospitales de ACESI aplicarán los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1. Reconoce la importancia de su rol dentro del ciclo de mejora institucional, aplicando los requerimientos normativos del PAMEC y la ruta crítica en sus actividades diarias para garantizar el cumplimiento y la efectividad del programa.

2. Utiliza herramientas prácticas y digitales para el seguimiento estandarizado del ciclo de mejora, aplicando matrices de seguimiento, indicadores y cronogramas para documentar y evaluar el avance de las acciones implementadas.

3. Aplica herramientas tecnológicas, incluyendo la realidad aumentada, para facilitar el seguimiento de los pasos de la ruta crítica y la evaluación de evidencias, mejorando la trazabilidad y la objetividad en el cierre del ciclo de mejora.

ANÁLISIS

El propósito de la formación AF6 Implementación práctica de herramientas digitales para el seguimiento y cierre de ciclos de mejora en salud fue fortalecer las competencias del personal de salud de los hospitales públicos afiliados a ACESI en el uso efectivo de herramientas prácticas y tecnológicas que permitieran mejorar la aplicación, seguimiento y evaluación de los ciclos de mejora del PAMEC. La meta mínima de beneficiarios se cumplió

exitosamente y se evidenció una participación activa y constante por parte de los asistentes, lo que permitió el desarrollo pleno de las actividades propuestas. Como resultado, los trabajadores reconocieron la importancia de su rol dentro del ciclo de mejora institucional, aplicaron herramientas digitales y matrices de seguimiento para estandarizar el monitoreo de acciones y utilizaron recursos tecnológicos incluida la realidad aumentada para mejorar la trazabilidad y objetividad en la verificación de evidencias. Todo lo anterior demuestra que se alcanzaron los resultados esperados, contribuyendo directamente al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al avance hacia mayores niveles de calidad en salud.

OBJETIVO- AF7 APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD

Desarrollar en la alta dirección de los hospitales públicos afiliados a ACESI los conocimientos fundamentales sobre herramientas de inteligencia artificial y su aplicación en la gestión sanitaria, para que mejoren su capacidad de analizar situaciones críticas, evaluar soluciones basadas en datos y proponer la integración de estas tecnologías como apoyo a la toma de decisiones objetiva.

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la acción de formación, la alta dirección de los hospitales públicos afiliados a ACESI evidenciará los siguientes resultados puntuales en su desempeño gerencial, demostrando la aplicación de los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo:

1. Evaluación informada de tecnologías de IA: los directivos serán capaces de evaluar la pertinencia y viabilidad de diferentes herramientas de inteligencia artificial (como CHATGPT, GEMINI, OPENEVIDENCE) para abordar problemas específicos de gestión en su institución, basando su análisis en los conceptos fundamentales y los retos éticos y regulatorios aprendidos.

2. Incorporación del análisis de datos asistido por ia en la toma de decisiones: aplicarán los conocimientos adquiridos para solicitar y analizar reportes generados con herramientas de ia, pasando de una gestión basada en datos históricos a una que incorpora análisis de

tendencias y proyecciones, lo que les permitirá fundamentar sus decisiones estratégicas y operativas con mayor objetividad."

3. Diseño de planes de acción para proyectos de innovación: utilizarán los flujos de trabajo y los casos prácticos vistos en el taller para estructurar y proponer planes de acción concretos para la implementación de proyectos piloto de ia en sus hospitales, identificando procesos críticos (ej. formulación de proyectos de mejora) que puedan ser optimizados con esta tecnología.

ANÁLISIS

La acción de formación AF7 – Aplicación de herramientas de inteligencia artificial para la gestión gerencial en instituciones de salud tuvo como propósito fortalecer en la alta dirección de los hospitales públicos afiliados a ACESI los conocimientos fundamentales sobre IA y su uso estratégico para mejorar la toma de decisiones. Este propósito se cumplió satisfactoriamente, ya que los directivos participantes lograron comprender la pertinencia, viabilidad y limitaciones de diversas herramientas de inteligencia artificial, aplicando estos criterios en la evaluación de soluciones para problemas reales de gestión. Asimismo, demostraron la capacidad de incorporar análisis de datos asistidos por IA en sus procesos decisorios, avanzando hacia una gestión más predictiva y sustentada en evidencia. Finalmente, estructuraron planes de acción orientados a la innovación, identificando procesos críticos susceptibles de optimización mediante proyectos piloto de IA. Todo lo anterior evidencia que se alcanzaron plenamente los resultados esperados, fortaleciendo la visión estratégica y la capacidad gerencial de las instituciones participantes.

OBJETIVO – AF8 MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS

Brindar al personal de los hospitales públicos de ACESI y a los de su cadena productiva los lineamientos y conceptos fundamentales del modelo de redes integradas e integrales de servicios de salud (RISS), para que identifiquen y comprendan los principios, elementos esenciales y políticas de la OMS/OPS que guían su implementación, promoviendo así una visión unificada para la conformación de las redes.

RESULTADOS - IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Al finalizar la conferencia, los participantes, desde su respectivo rol y nivel, habrán adquirido los conocimientos necesarios para lograr el siguiente resultado en su desempeño laboral:

1. Reconoce los lineamientos internacionales y los componentes clave del modelo RISS, lo que le permite comprender la importancia estratégica de la conformación de redes para mejorar la integralidad y continuidad de los servicios de salud en su hospital y territorio.

ANÁLISIS

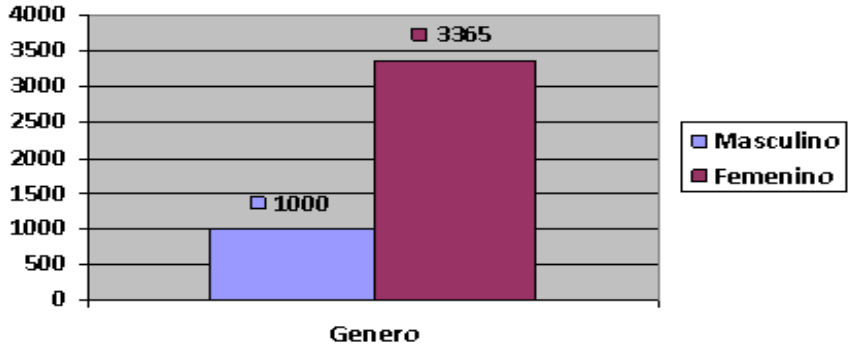
La acción de formación AF8 – Modelo RISS para hospitales públicos: claves para su implementación desde la visión OMS/OPS tuvo como propósito brindar al personal de los hospitales públicos afiliados a ACESI y a su cadena productiva los lineamientos fundamentales del modelo de Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud, con el fin de promover una comprensión unificada de sus principios, elementos esenciales y políticas orientadoras. Este propósito se cumplió de manera efectiva, ya que los participantes lograron reconocer los lineamientos internacionales y los componentes clave del modelo RISS, comprendiendo su relevancia para fortalecer la integralidad y continuidad de los servicios en sus instituciones y territorios. Como resultado, se alcanzó el objetivo propuesto, evidenciándose una apropiación conceptual que favorece la articulación y proyección de las redes en el contexto hospitalario público.

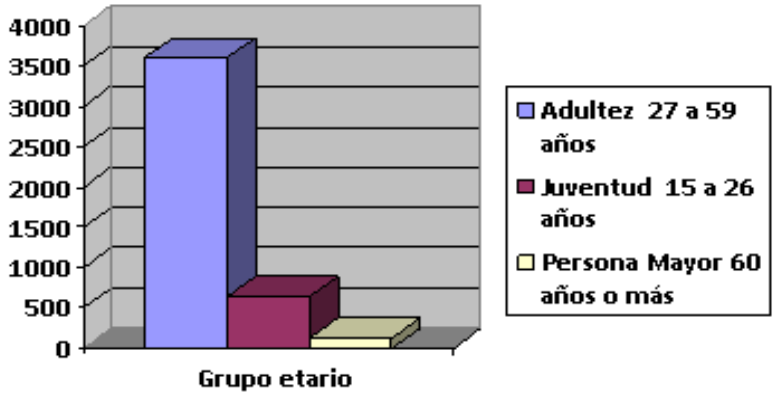
ANÁLISIS FINAL CONSOLIDADO DE TODAS LAS ACCIONES DE FORMACIÓN (AF1 – AF8)

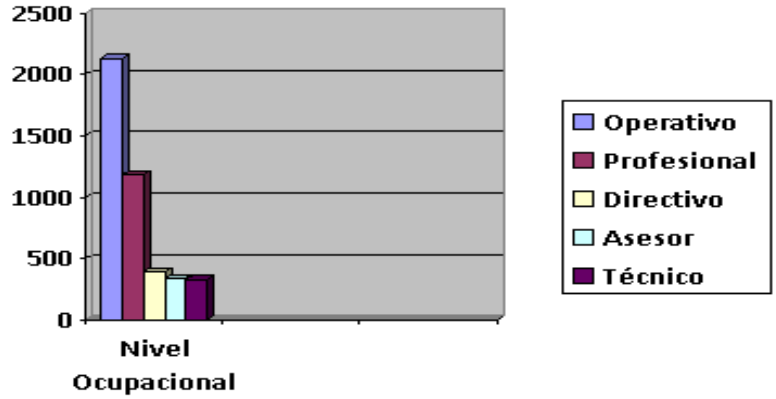
El conjunto de acciones de formación AF1–AF8 cumplió plenamente su propósito de fortalecer las competencias técnicas, operativas, asistenciales, digitales y gerenciales del talento humano de los hospitales públicos afiliados a ACESI, logrando que los participantes aplicaran en su entorno laboral los modelos, protocolos y herramientas abordadas. En términos globales, se evidenció una alta apropiación de los contenidos y una mejora significativa en la capacidad institucional para implementar la RPMS, gestionar enfermedades emergentes, optimizar el trabajo de los EBS, garantizar la ciberseguridad en telemedicina, aplicar el cuidado centrado en la persona, seguir y cerrar ciclos de mejora del PAMEC, integrar la inteligencia artificial a la gestión y comprender los lineamientos del modelo RISS. Esto permitió avanzar en la calidad, continuidad, seguridad y eficiencia de los servicios, consolidando un impacto positivo y transversal en la operación hospitalaria.

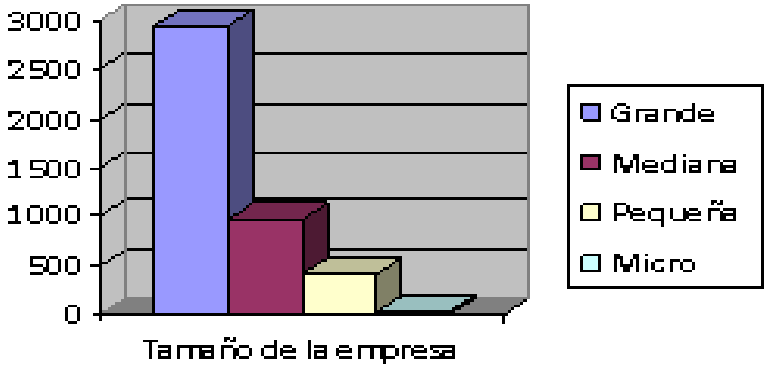
10. Avance de resultados y análisis de indicadores: indicadores de impacto de la acción de formación, indicadores de seguimiento y resultados del proyecto, indicador tasa de incremento de conocimiento (si aplica).

A Continuación, se presentan indicadores generales adicionales en relación los **inscritos** a las acciones de formación ACESI-SENA 2025, registrados en el Sep, lo que corresponde alrededor de 4.365 trabajadores del sector salud. Se hace un análisis general de todas las acciones de formación y posteriormente se presenta por cada acción de formación, en aspectos de caracterización como grupo etario, género, nivel ocupacional, entre otros.









El análisis de los participantes del programa SEP ACESI 2025 revela un perfil de beneficiario claramente definido, concentrado en segmentos clave de la fuerza laboral del país.

El perfil demográfico dominante es el de **una mujer adulta**, que se desempeña en roles operativos dentro de instituciones públicas de servicios de salud.

La participación del programa está fuertemente feminizada, con el 77.1% (3,365) de los beneficiarios siendo mujeres. En cuanto a la edad, el programa impacta directamente al núcleo de la fuerza laboral: el 82.4% (3,598) de los participantes se encuentra en el rango de Adultez (27 a 59 años). Los grupos de Juventud (15 a 26 años) y Persona Mayor (60 años o más) representan una porción minoritaria.

Segmentación Ocupacional y Empresarial

Casi la mitad de los beneficiarios se ubica en el Nivel Operativo (48.8%), siendo este el segmento más grande, seguido por el Nivel Profesional (27.0%). El 100% de la población

proviene del Sector Servicios. Además, la cobertura del programa ha sido más efectiva en las instituciones grandes, con el 47.1% de los participantes.

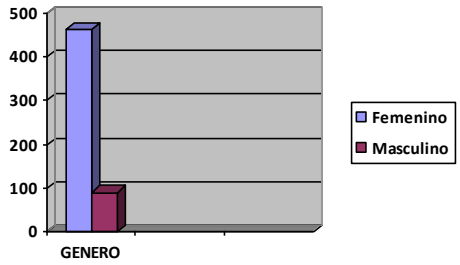
Los datos confirman que el programa es una herramienta estratégica para el desarrollo de talento en el sector terciario, logrando una alta penetración en la población que mayoritariamente accede a oportunidades de formación:

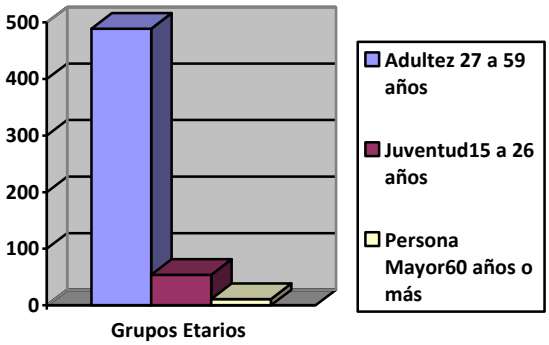
El éxito en la convocatoria se refleja en una alta participación femenina en todos los niveles ocupacionales, lo que garantiza que los beneficios del programa estén contribuyendo a la inclusión y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

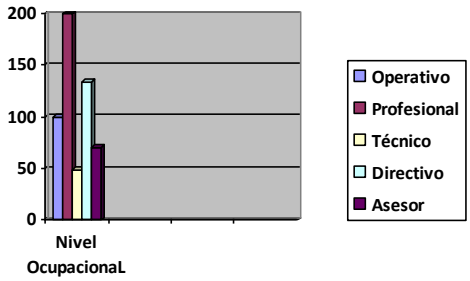
La concentración en la población adulta, operativa y profesional de grandes empresas del Sector Servicios valida que el programa está llegando a los grupos con mayor necesidad de habilidades prácticas y aplicadas en entornos laborales masivos.

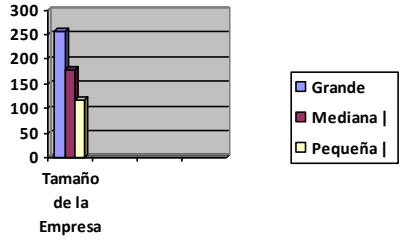
A continuación, se presentan los indicadores complementarios por cada acción de formación.

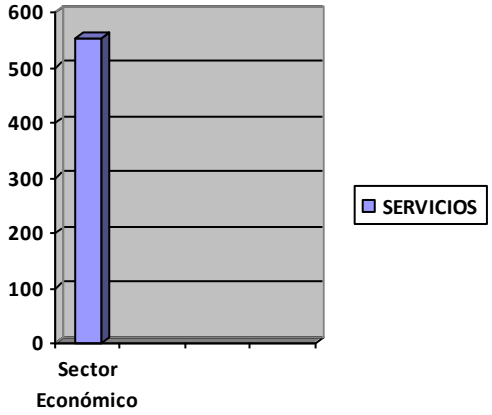
AF 7. TALLER. APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD







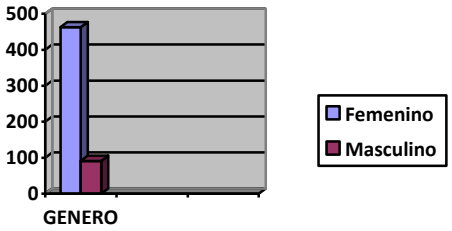


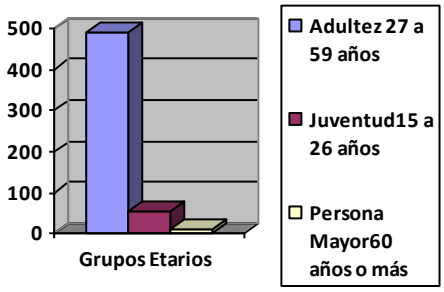


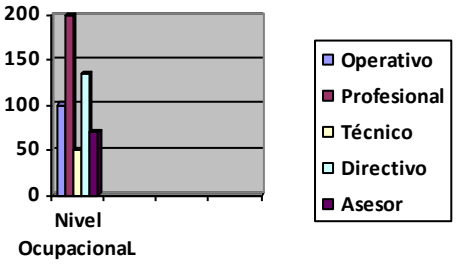
Este análisis confirma que la **Acción de formación** está alineada con su objetivo:

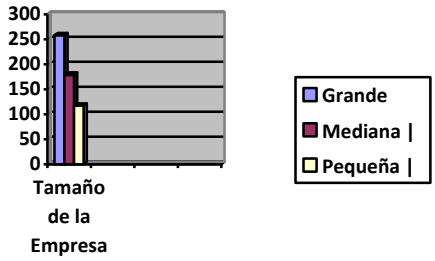
1. **Enfoque en Liderazgo:** Es la acción con la mayor concentración de participantes en roles de liderazgo. Casi el **60%** de los participantes (sumando Profesional y Directivo) se encuentran en niveles de decisión o alta cualificación profesional.
2. **Alta Participación Femenina:** La tendencia general del programa se acentúa aquí, con más del **83%** de mujeres participando en una acción de formación de alto valor estratégico.

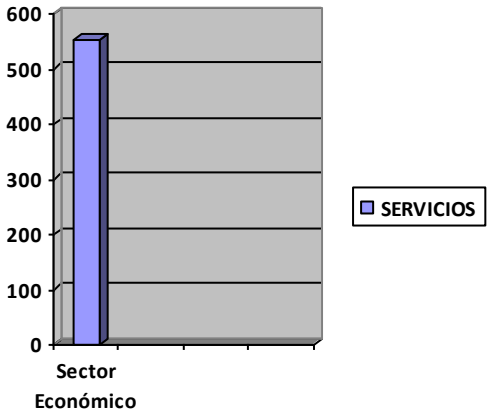
AF 4. CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS







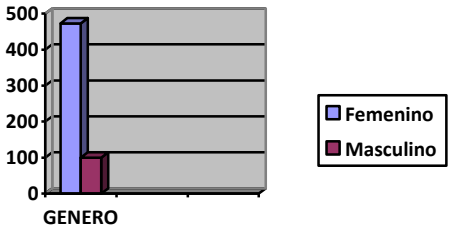


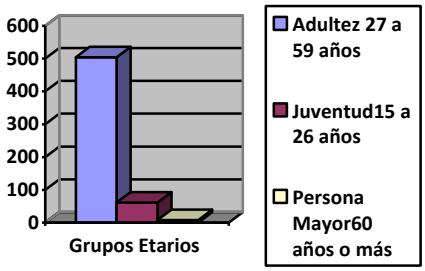


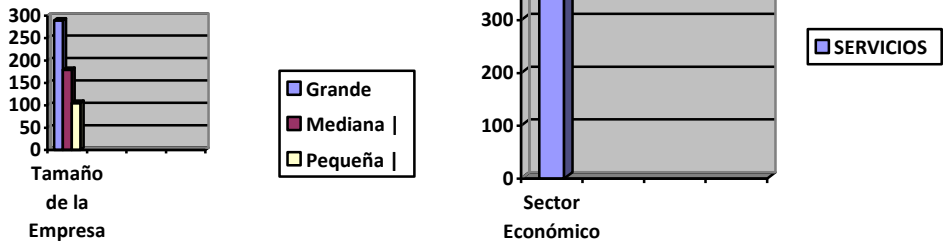
Observaciones Clave

- **Mayoría Operativa:** A diferencia del curso de IA (que era Directivo/Profesional), este curso de Ciberseguridad atrae principalmente al **Nivel Operativo (41.7%)** y **Profesional (25.8%)**, lo que indica que la ciberseguridad se ve como una competencia práctica y técnica para los ejecutores del servicio.
- **Alta Concentración en Grandes Empresas:** Más de la mitad de los participantes proviene de empresas **Grandes**, reflejando que la inversión en ciberseguridad y telemedicina es una prioridad para organizaciones de mayor envergadura.

AF 1 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD







Esta acción de formación está claramente dirigida a los equipos que implementan directamente las políticas de salud, tanto a nivel operativo como profesional.

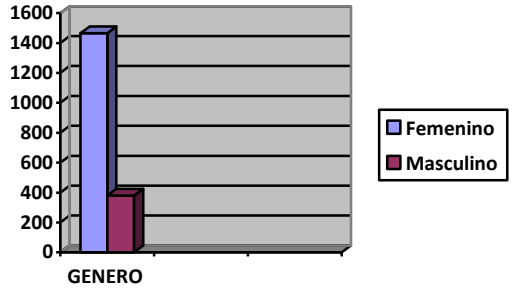
Puntos Clave:

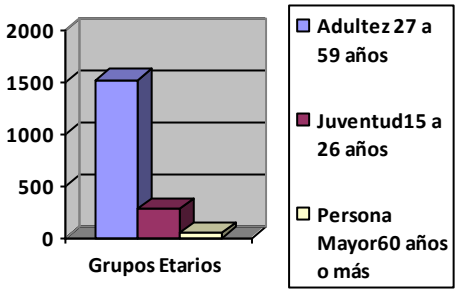
1. Foco en la Ejecución: La alta concentración de participantes en el Nivel Operativo (41.9%) y Profesional (25.8%) demuestra que el curso está diseñado para fortalecer a los ejecutores de las estrategias de salud, asegurando que el conocimiento sobre el cumplimiento de metas se traslade directamente a la práctica de base.

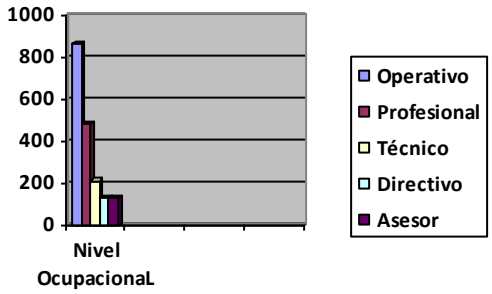
2. Alineación Demográfica: La predominancia de Mujeres Adultas (88.0%) es coherente con el perfil del personal que históricamente asume los roles de promoción y mantenimiento de la salud en el sector.

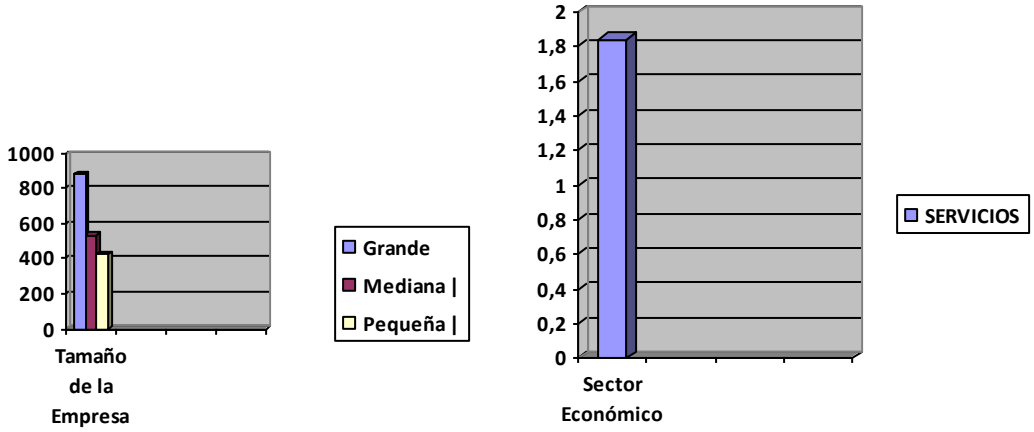
3. Entorno de Aplicación: El curso impacta principalmente a las empresas Grandes, indicando que las estrategias de cumplimiento de metas y promoción de la salud son un foco prioritario para las organizaciones de mayor envergadura y complejidad en el sector Servicios.

AF 3 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS.









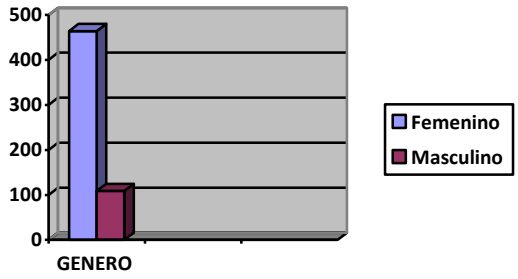
El perfil de los participantes demuestra una alta efectividad en la focalización:

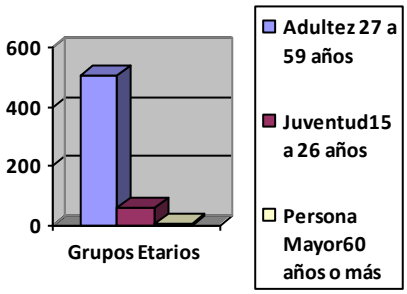
- **Nivel Operativo y Técnico Dominante:** El **47.1%** de los beneficiarios son de **Nivel Operativo**, complementado por el **26.3%** de **Profesionales** y el **11.6%** de **Técnicos**. Esta concentración de **85%** en los niveles de ejecución y base de la pirámide (Operativo/Técnico/Profesional) es perfectamente coherente con el objetivo de "fortalecer las **competencias técnicas** de los **equipos básicos** en salud".
- **Volumen:** Al ser la acción con más participantes, el impacto del programa en la base de la fuerza laboral del sector Servicios es el mayor.

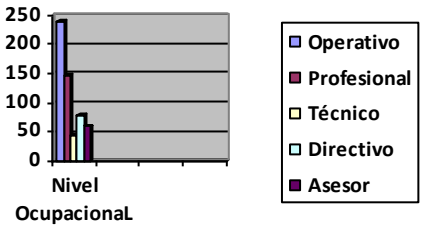
2. Características Demográficas

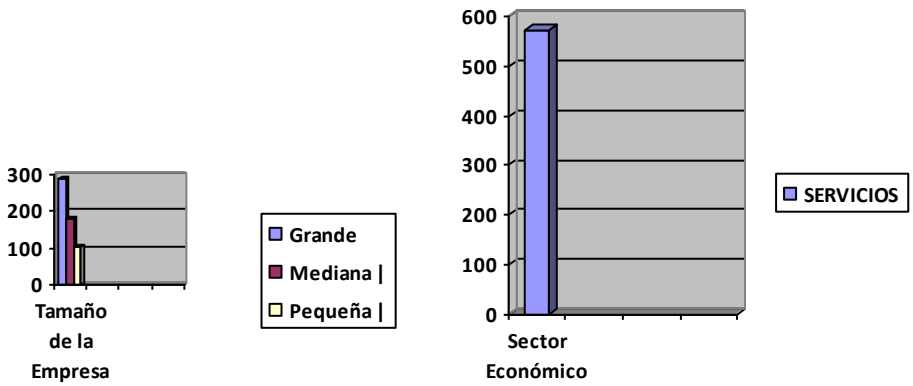
- **Feminización:** La alta participación de **Mujeres (79.4%)** se mantiene, destacando que son ellas quienes principalmente conforman los equipos básicos de salud que se están capacitando.
- **Experiencia:** La gran mayoría en la **Adultez** garantiza que la formación está dirigida a personal con experiencia y permanencia en el sistema de salud.

En conclusión, esta acción de formación es la piedra angular del programa, logrando una penetración masiva y altamente efectiva en el target estratégico de personal operativo y técnico.


500
400
300
200
100
0
GENERO
Femenino
Masculino


600
400
200
0
Grupos Etarios
Adultez 27 a 59 años
Juventud15 a 26 años
Persona Mayor60 años o más


250
200
150
100
50
0
Nivel OcupacionaL
Operativo
Profesional
Técnico
Directivo
Asesor


300
200
100
0
Tamaño de la Empresa
Grande
Mediana |
Pequeña |
600
500
400
300
200
100
0
Sector Económico
SERVICIOS

El curso Modelo RISS, centrado en la visión OMS/OPS, busca cambios sistémicos, lo que requiere una mezcla de perfiles:

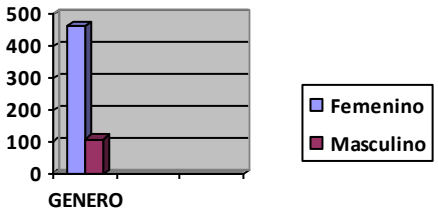
- **Liderazgo y Ejecución:** Aunque el **Nivel Operativo (41.7%)** es el grupo más grande, la combinación de **Profesionales (25.8%), Directivos (14.0%) y Asesores (10.5%)** suma casi la mitad de los participantes. Esta distribución es ideal para la implementación de un modelo complejo como el RISS, ya que asegura que tanto los responsables de la toma de decisiones (Directivos/Asesores) como los equipos que ejecutan la transformación (Profesionales/Operativos) estén capacitados.
- **Foco en la Estructura:** La concentración en empresas **Grandes** (50.4%) sugiere que la implementación de modelos RISS está siendo priorizada en las organizaciones con mayor complejidad estructural en el sector Servicios.

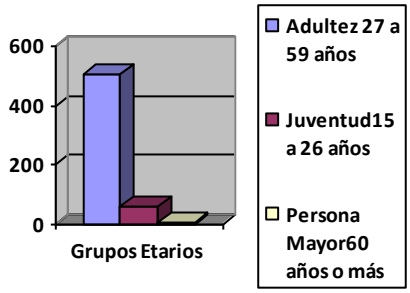
2. Consistencia Demográfica

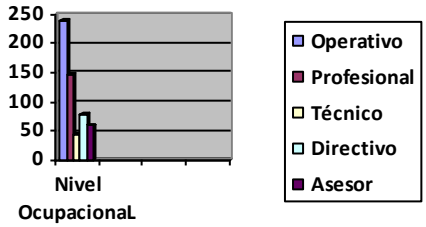
La alta participación de **Mujeres Adultas** (**81.0%** y **88.1%** respectivamente) se mantiene como una constante en el programa, demostrando que son ellas quienes lideran la adopción de nuevas metodologías de gestión en el sector.

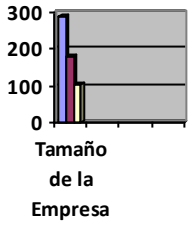
En resumen, esta acción de formación ha capturado un perfil equilibrado entre la gerencia y la operación, lo cual es fundamental para una implementación exitosa del Modelo RISS a nivel institucional.

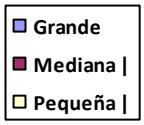
AF 2 RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES

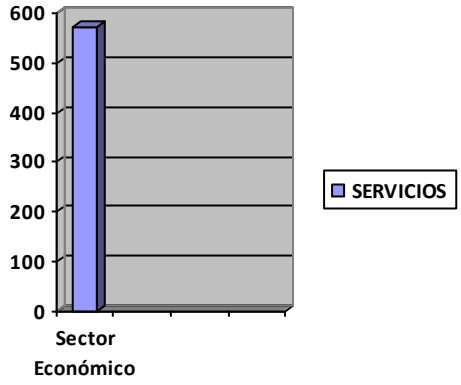












El tema del curso exige una combinación de conocimiento de alto nivel y acción inmediata en el terreno:

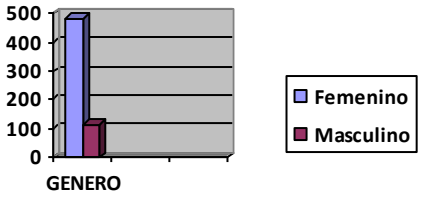
- **Fuerza Laboral Operativa y Profesional:** El mayor número de participantes proviene del **Nivel Operativo (41.7%)** y **Profesional (25.8%)**. Esto es crucial, ya que son estos equipos los responsables de la **detección, contención y manejo** diario de las enfermedades emergentes dentro del hospital.
- **Inclusión de Liderazgo:** La participación significativa de **Directivos (14.0%)** y **Asesores (10.5%)** asegura que las políticas de respuesta a la crisis, los protocolos de bioseguridad y las estrategias de eliminación de transmisibles cuenten con el aval y la planificación de la alta dirección.

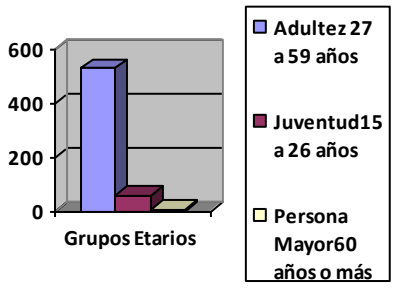
2. Consistencia Demográfica y Contexto

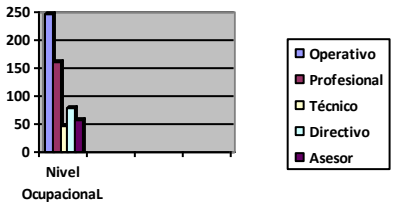
- **Población Meta:** La alta presencia de **Mujeres Adultas** (**81.0%** y **88.1%** respectivamente) confirma que ellas son el pilar de la respuesta operativa y de gestión de la salud en el sector.
- **Entorno de Riesgo:** El enfoque en empresas **Grandes** (50.4%) es lógico, pues estas instituciones suelen manejar el mayor volumen de pacientes y, por lo tanto, enfrentan los **mayores retos** en la contención de brotes y la eliminación de enfermedades transmisibles.

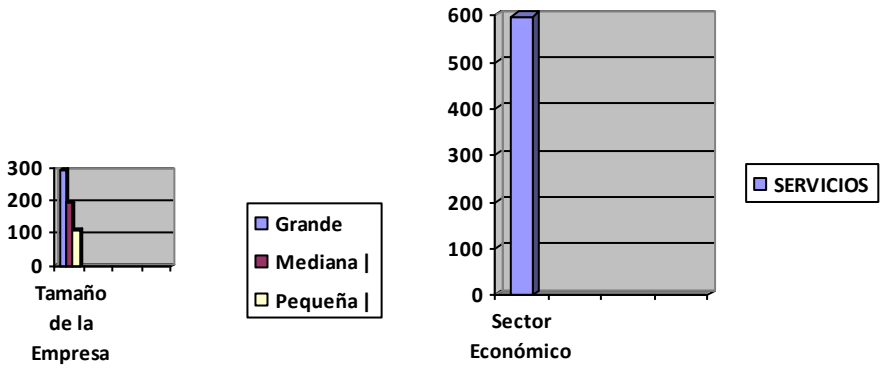
En resumen, el curso ha logrado capacitar a los equipos clave (desde el ejecutivo hasta el operativo) en las grandes instituciones de servicios, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante amenazas de salud pública**.**

AF 5 Cuidado Centrado en las personas como modelo de mejora de resultados en salud en hospitales públicos.









Este curso aborda uno de los pilares de la humanización en salud, y sus indicadores reflejan quiénes son los encargados de materializar este modelo:

1. **Fuerza Laboral Asistencial:** La mayoría de los participantes se concentra en los niveles **Operativo (41.4%)** y **Profesional (27.3%)**. Esto es fundamental, ya que el "Cuidado Centrado en la Persona" se ejecuta principalmente en el punto de contacto directo con el paciente (enfermería, medicina general, atención al usuario), roles típicamente operativos y profesionales.

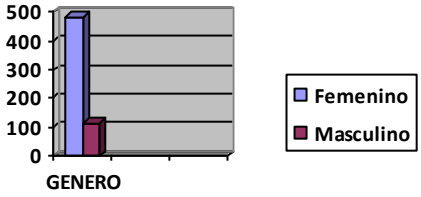
2. **Respaldo Directivo:** Existe una participación combinada del **23.5%** entre **Directivos y Asesores**. Esto indica que la implementación de modelos de humanización no se está dejando solo al personal de base, sino que está siendo direccionada estratégicamente desde la gerencia, lo cual es vital para cambiar la cultura organizacional.

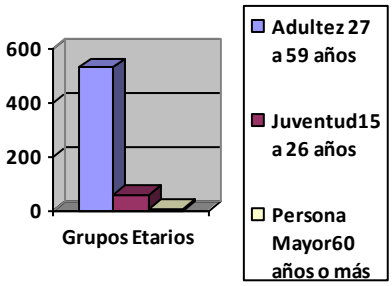
3. **Consistencia de Grupo:** Curiosamente, los datos numéricos (597 participantes y distribuciones exactas) coinciden con los del curso anterior ("Implementación práctica de herramientas digitales"). Esto sugiere que **un mismo grupo o cohorte de 597 personas** está cursando ambas formaciones como parte de un diplomado o

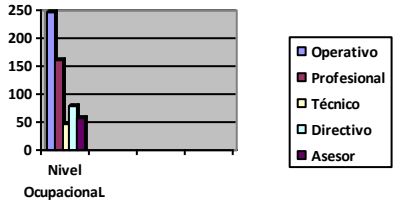
itinerario formativo integral que combina la **Humanización** (este curso) con la **Gestión/Calidad** (el curso anterior).

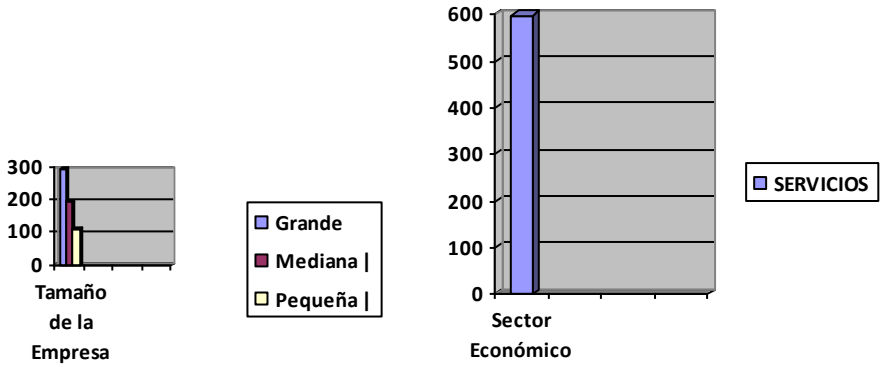
4. **Perfil de Género:** Con un **80.9% de mujeres**, se reafirma que el liderazgo en la transformación hacia modelos de cuidado más humanos está siendo impulsado mayoritariamente por el talento femenino dentro de las grandes instituciones de

AF 6. Implementación práctica de herramientas digitales para el seguimiento y cierre de ciclos de mejora en salud.









Esta acción formativa, presenta un perfil de participantes muy definido:

1. **Foco en la Calidad y Operación:** La distribución ocupacional muestra una fuerte presencia del **Nivel Operativo (41.4%)** y **Profesional (27.3%)**. Esto indica que el curso está llegando a quienes ejecutan diariamente los procesos y alimentan los sistemas de información, lo cual es vital para el "seguimiento y cierre de ciclos" que propone el título del curso.

2. **Involucramiento Estratégico:** A diferencia de cursos puramente técnicos, aquí vemos una participación relevante de **Directivos y Asesores (23.5% combinados)**. Esto es positivo, ya que la implementación de herramientas digitales y mejoras de calidad requiere validación y liderazgo desde la gerencia.

3. **Contexto Organizacional:** La mitad de los participantes (**49.4%**) proviene de **Empresas Grandes**. Esto sugiere que las instituciones de mayor tamaño y complejidad son las más interesadas en digitalizar sus procesos de seguimiento y calidad en salud.

4. **Demografía:** Se mantiene la tendencia estructural del sector: alta predominancia **Femenina (80.9%)** y concentración en la etapa de **Adultez (88.6%)**, garantizando que la formación llega a personal con experiencia activa.

11.1 Impacto

Informe de indicadores de impacto en el formato F8.1 Indicadores de seguimiento y resultados del proyecto F8.2.

Indicador	Aspecto para medir [Describa brevemente el indicador utilizado]	Análisis de la información obtenida [Análisis del impacto que tuvo la ejecución del proyecto de formación en los trabajadores beneficiarios con base en el indicador utilizado]
Mejoramiento en la empleabilidad	Mejora las condiciones económicas de los trabajadores, beneficiarios del programa de formación especializada del recurso humano.	Dado que los afiliados a Acesi son instituciones públicas, la mejora de empleabilidad en cuanto a condiciones económicas, no aplica, dado que para realizar incrementos salariales o postularse a un cargo, deben cumplirse la normativa y convocatorias correspondientes.
Retención de los trabajadores	Mide la retención de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada	Dado que los afiliados a Acesi son instituciones públicas, la retención de los trabajadores no aplica, dado que, para garantizar la retención en un cargo, deben cumplirse las convocatorias y términos correspondientes.
Movilidad Laboral	Mide la movilidad de los trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada	Dado que los afiliados a Acesi son instituciones públicas, la movilidad laboral no aplica, dado que para que esta se de, deben cumplirse las convocatorias y términos correspondientes de las entidades públicas.
Empresas beneficiarias	Mide el porcentaje de las empresas beneficiarias del Programa de Formación Continua Especializada	Es un resultado muy positivo, pues no solo se logra la representación de las empresas que representan al gremio, sino una cantidad mayor con un 187%, logrando un impacto alto de las empresas afiliadas y de empresas sociales del estado, hospitales públicos y su cadena productiva.
Trabajadores beneficiarios	Mide el porcentaje de trabajadores beneficiarios del Programa de Formación Continua Especializada.	La participación de los beneficiarios de Acesi, con relación a todos los beneficiarios del programa de formación continua especializada es del 2,9%, siendo significativa.

11.2 Seguimiento y resultados

INDICADOR	ASPECTO A MEDIR	RESULTADOS DEL CONVENIO. ANALISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA
Indicador Eficiencia	Mide la ejecución presupuestal del proyecto	El proyecto ejecuta el 100% de los recursos, logrando cumplir la ejecución con los recursos Sena y la contrapartida, siendo un indicador de eficiencia presupuestal.
Indicador Eficacia	Mide el porcentaje de trabajadores que han sido certificados por proyecto.	Se logra una eficacia del 116.9%, , siendo una meta bastante retante, se logra superar en un 17%, llegando aún a más trabajadores de los previstos, logrando beneficiar a 579 más, para acreditar a 4.015 colaboradores en este importante y crucial sector salud.
Empleos generados en la ejecución	Mide el número de empleos generados en la ejecución del proyecto de formación (Capacitadores, director de	40 colaboradores del equipo de trabajo del proyecto, trabajando en sinergia, con compromiso, para aportar con eficiencia y eficacia a la ejecución del proyecto.
Departamentos IDC impactados	Mide el porcentaje departamentos según índice de competitividad impactados por el proyecto de formación	El 35,3% de los departamento con IDC entre 2,43 y 5,01, son impactados, más de la tercera parte, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento
		El 41,2% de los departamento con con IDC entre 5,01 y 6,00, son impactados, más del cuarenta por ciento, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento
		El 23,5% de los departamento con con IDC entre 6,01 y 8,14, son impactados, más del veintitres por ciento, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento especializado, para mejorar las condiciones de estos

INDICADOR	ASPECTO A MEDIR	RESULTADOS DEL CONVENIO. ANALISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA
Indicador Eficiencia	Mide la ejecución presupuestal del proyecto	El proyecto ejecuta el 100% de los recursos, logrando cumplir la ejecución con los recursos Sena y la contrapartida, siendo un indicador de eficiencia presupuestal.
Indicador Eficacia	Mide el porcentaje de trabajadores que han sido certificados por proyecto.	Se logra una eficacia del 116.9%, , siendo una meta bastante retante, se logra superar en un 17%, llegando aún a más trabajadores de los previstos, logrando beneficiar a 579 más, para acreditar a 4.015 colaboradores en este importante y crucial sector salud.
Empleos generados en la ejecución	Mide el número de empleos generados en la ejecución del proyecto de formación (Capacitadores, director de	40 colaboradores del equipo de trabajo del proyecto, trabajando en sinergia, con compromiso, para aportar con eficiencia y eficacia a la ejecución del proyecto.
Departamentos IDC impactados	Mide el porcentaje departamentos según índice de competitividad impactados por el proyecto de formación	El 35,3% de los departamento con IDC entre 2,43 y 5,01, son impactados, más de la tercera parte, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento
		El 41,2% de los departamento con con IDC entre 5,01 y 6,00, son impactados, más del cuarenta por ciento, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento
		El 23,5% de los departamento con con IDC entre 6,01 y 8,14, son impactados, más del veintitres por ciento, favoreciendo a aquellos a quienes se debe llegar con oportunidades de conocimiento especializado, para mejorar las condiciones de estos

11.3 Tasa de incremento del conocimiento

Los resultados obtenidos reflejan que los eventos de formación generaron un impacto positivo, que en promedio inicial fue de 8,14 y pasó a 9,49 en las 7 acciones de formación que se aplicó ex ante y ex post, que representaron un incremento del 16,59%, evidenciando una distribución positiva en las tasas de crecimiento del conocimiento.

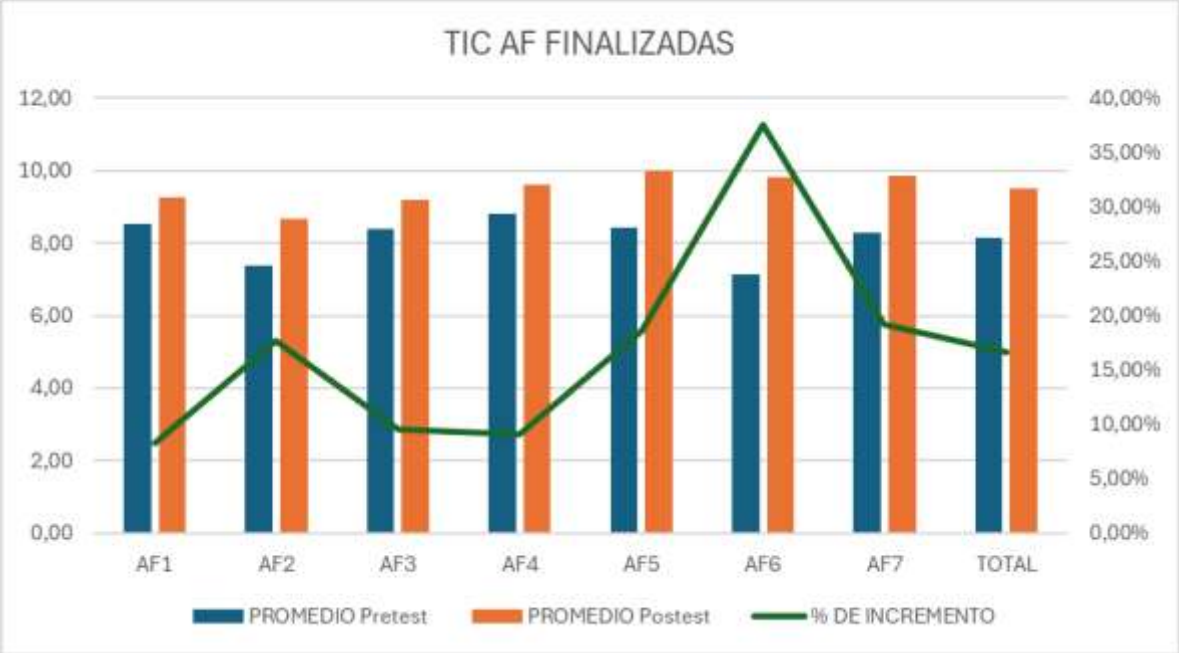
Con base en la información recopilada se destaca que para obtener la información de cada acción de formación.

- Se ha diseñado y aplicado a todos los beneficiarios **una evaluación** ex – ante (pretest) y ex – post(postest), que se aplica al iniciar, antes de comenzar las unidades temáticas y una vez terminadas las mismas.

- Los resultados obtenidos se pasan al formato F8.3 – Informe del Indicador Tasa de Incremento del Conocimiento, lo cual tiene como base el numeral 2.13 del Anexo 12, este indicador mide el incremento del conocimiento de los beneficiarios participantes en las acciones de formación.

Dado lo anterior se procede a compartir los resultados de las acciones de formación y el informe del capacitador.

No	AF	PROMEDIO Pretest	PROMEDIO Postest	% DE INCREMENTO
AF1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	8,54	9,25	8,33%
AF2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	7,37	8,67	17,64%
AF3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	8,40	9,20	9,52%
AF4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	8,80	9,60	9,09%
AF5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	8,43	10,00	18,56%
AF6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	7,14	9,82	37,58%
AF7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD	8,27	9,86	19,23%
TOTAL		8,14	9,49	16,59%



AF 1 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD. CURSO VIRTUAL 20 HORAS, 20 GRUPOS. DEL 27 DE OCTUBRE AL 7 DE NOVIEMBRE DE 2025.

CAPACITADOR: MARQUEZA PEÑAFIEL

No	AF	PROMEDIO Pretest	PROMEDIO Postest	% DE INCREMENTO
AF1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	8,54	9,25	8,33%

Los participantes fueron muy activos, atentos y recursivos, aumentando de 8,5 a 9,3%, con un 8.33% de incremento del conocimiento.

INFORME DE LA CAPACITADORA MARQUEZA PEÑAFIEL

Fortaleciendo sus competencias técnicas, operativas y de liderazgo del personal de los hospitales públicos afiliados a la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y

Hospitales Públicos (ACESI) y de su cadena productiva, para que apliquen estrategias estandarizadas en la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua de las intervenciones de la Ruta Integral de Promoción y Mantenimiento de la Salud (RPMS), contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales y a la mejora de la salud de la población asignada.

Contribuyendo a:

• Aplicar la normativa vigente de la RPMS en sus funciones diarias: el personal comprende las metas e intervenciones que le corresponden según la Resolución 3280 y las aplica correctamente en su rol, ya sea en la atención directa, en la gestión administrativa, en la provisión de insumos o en el trabajo comunitario.

• Utilizando herramientas de seguimiento y monitoreo de indicadores: los participantes, desde su nivel de responsabilidad, son capaces de recolectar datos de manera estandarizada y participar en el análisis básico de los indicadores de cumplimiento de las metas de promoción y mantenimiento de la salud (PMS), identificando avances y desviaciones.

• Participando activamente en la mejora de procesos de la RIPMS: al comprender integralmente la ruta y su rol específico, el personal colabora con otros equipos y servicios para optimizar la coordinación, proponer ajustes en los flujos de trabajo y garantizar una atención continua y articulada al usuario.

AF2: RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES

CAPACITADOR: Mauricio Vera Soto

AF	NOMBRE DE LA AF	Pretest	Postest	Incremento
AF2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	7,37	8,67	17,64%

La AF2 tuvo como propósito fortalecer las capacidades del personal de los hospitales públicos afiliados a ACESI y de su cadena productiva frente a los desafíos actuales de la salud pública, especialmente en el abordaje de enfermedades emergentes y en las estrategias para la eliminación de enfermedades transmisibles. Los participantes lograron un aumento significativo en su nivel de conocimiento, pasando de 7,37 en el pretest a 8,67 en el postest, lo que representa un incremento del 17,64%, evidenciando una apropiación notable de los conceptos clave.

De acuerdo con el enfoque del curso, esta acción de formación permitió al personal ampliar su comprensión sobre la vigilancia epidemiológica, el uso de alertas tempranas y la gestión del riesgo en entornos hospitalarios, contribuyendo a su capacidad de respuesta institucional ante eventos de interés en salud pública. Asimismo, el personal fortaleció su habilidad para implementar lineamientos nacionales e internacionales, analizar comportamientos epidemiológicos y participar activamente en la toma de decisiones orientadas a la prevención, control y eliminación de enfermedades transmisibles.

En conclusión, se cumplió con el propósito al mejorar el conocimiento técnico del personal, fortalecer su rol en la vigilancia y respuesta sanitaria y aportar a la consolidación de hospitales más preparados, articulados y competentes ante los retos actuales de la salud pública.

AF3: FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD – EBS

CAPACITADOR: Juan Eduardo Guerrero Espinel

AF	NOMBRE DE LA AF	Pretest	Postest	Incremento
AF3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	8,40	9,20	9,52%

INFORME CAPACITADOR JUAN EDUARDO GUERRERO ESPINEL

Los resultados evidencian un progreso positivo en el nivel de competencias técnicas de los Equipos Básicos en Salud. El pretest muestra un puntaje promedio de 8,40, mientras que el postest asciende a 9,20, reflejando un incremento de 0,80 puntos. Este avance indica que los participantes fortalecieron de manera efectiva sus conocimientos y habilidades para la ejecución de actividades esenciales dentro del modelo EBS.

El promedio general de 9,52% evidencia un alto nivel de desempeño y apropiación, lo cual sugiere que la acción formativa logró su propósito: mejorar las capacidades técnicas del talento humano, permitiendo que los equipos apliquen con mayor precisión los lineamientos, protocolos y prácticas clínicas que contribuyen a una atención más segura, eficiente y alineada con los estándares del sistema de salud.

Estos resultados reflejan una formación exitosa, con impacto claro en la actualización y optimización de las competencias de los profesionales participantes.

AF4: CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS

CAPACITADOR: Juan David Correa

AF	NOMBRE DE LA AF	Pretest	Postest	Incremento
AF4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	8,80	9,60	9,09%

INFORME CAPACITADOR JUAN DAVID CORREA

Los resultados muestran un avance significativo en el fortalecimiento de competencias en ciberseguridad aplicadas a la telemedicina. El pretest registra un puntaje promedio de 8,80, mientras que el postest asciende a 9,60, evidenciando un incremento sustancial de 0,80 puntos. Este aumento refleja que los participantes mejoraron su comprensión sobre la protección de datos clínicos, los riesgos digitales en la atención remota y la aplicación de buenas prácticas de seguridad en entornos tele médicos.

El promedio general del proceso, ubicado en 9,09%, confirma un alto nivel de apropiación y desempeño, indicando que la acción formación logró consolidar conocimientos clave para garantizar entornos clínicos digitales más seguros y confiables.

AF 5: CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS. SEMINARIO PRESENCIAL 8 HORAS. 22 DE NOVIEMBRE- SAN JOSÉ DEL GUAVIARE.

CAPACITADOR: LEONARDO GARZÓN

No	AF	PROMEDIO Pretest	PROMEDIO Postest	% DE INCREMENTO
AF5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	8,43	10,00	18,56%

INFORME DEL CAPACITADOR LEONARDO GARZÓN

El conocimiento aumentó de 8,4 a 10,0% incremento del 18,56%, con un grupo de colaboradores muy participativos y atentos, logrando que puedan aplicar los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, se evidencian los siguientes resultados puntuales:

1. Integra los principios del cuidado centrado en la persona en la planificación y ejecución de las intervenciones asistenciales, considerando las necesidades, valores y contexto de cada paciente en su rol específico.

2. Aplicar herramientas de comunicación efectiva y escucha activa para establecer

relaciones terapéuticas más sólidas, mejorar la interacción con pacientes y familias, y fomentar la toma de decisiones compartidas.

3. Colabora en la creación de ambientes de trabajo más empáticos y coordinados,

participando activamente en equipos multidisciplinarios para asegurar la continuidad y la calidad del cuidado centrado en la persona.

AF 6: IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD. TALLER 6 HORAS. 22 DE NOVIEMBRE DE 2025. POPAYÁN.

CAPACITADORA: Carolina Forero

No	AF	PROMEDIO Pretest	PROMEDIO Postest	% DE INCREMENTO
AF6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	7,14	9,82	37,58%

INFORME CAPACITADOR CAROLINA FORERO

Se evidencia un aumento del colaborador al pasar de **7,1 a 9,8** incremento del **37,58%,** contando con la participación de personal relacionado con la temática, muy participativo y comprometido con su trabajo y la formación, logrando que el taller, los trabajadores de los hospitales de ACESI aplicaran los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo, logrando los siguientes resultados puntuales:

1. Reconoce la importancia de su rol dentro del ciclo de mejora institucional, aplicando los requerimientos normativos del PAMEC y la ruta crítica en sus actividades diarias para garantizar el cumplimiento y la efectividad del programa.

2.Utiliza herramientas prácticas y digitales para el seguimiento estandarizado del ciclo de mejora, aplicando matrices de seguimiento, indicadores y cronogramas para documentar y evaluar el avance de las acciones implementadas.

3. Aplica herramientas tecnológicas, incluyendo la realidad aumentada, para facilitar el seguimiento de los pasos de la ruta crítica y la evaluación de evidencias, mejorando la trazabilidad y la objetividad en el cierre del ciclo de mejora.

AF 7: APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD. SEMINARIO PRESENCIAL. 8 HORAS. NOV. 7 DE 2025. RIOHACHA.

CAPACITADOR: LUÍS CARLOS LEAL

No	AF	PROMEDIO Pretest	PROMEDIO Postest	% DE INCREMENTO
AF7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD	8,27	9,86	19,23%

INFORME DEL CAPACITADOR LUIS CARLOS LEAL

El conocimiento aumentó de 8,27% a 9,86% incremento del 19,23%, con la alta gerencia, con conocimiento, experiencia y disposición por apropiarse de la temática de la acción de formación, como tema de vanguardia, para su productividad y competitividad.

Los gerentes participaron activamente, con liderazgo y compromiso, logrando desarrollar en la alta dirección de los hospitales públicos afiliados a la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos(ACESI) los conocimientos fundamentales sobre herramientas de inteligencia artificial y su aplicación en la gestión sanitaria, mejorando su capacidad de analizar situaciones críticas, evaluar soluciones basada en datos y proponer la integración de estas tecnologías como apoyo a la toma de decisiones objetiva.

12 Número de modificaciones solicitadas y aprobadas.

No. Modificación	Fecha radicado solicitud	Radicado Interventoría	Modificación	Tipo de Modificación	Concepto de Interventoría	Fecha radicado respuesta	Radicado SENA	Requiere aceptación SENA	Fecha aceptación	Radicado aceptación SENA
1	16-11-2025	SC36-1076-2025-REC-16 nov 2025 a		Cambio lugar salón hotel af 5	viable	Nov.19-2025 SC36-INTV-ACESI-01125-2025	720254474 11	No	NA	NA
2	16-11-2025	SC36-1076-2025-REC-16 nov 2025 a		Cambio lugar salón hotel af 6						

13 Evidencias del uso de la imagen corporativa.

1. Información general

Proyecto: Programa de Formación Continua Especializada ACESI–SENA 2025
Objetivo del informe: Presentar un balance de la divulgación digital del programa en los canales institucionales de ACESI con énfasis en el periodo comprendido a partir del 15 de octubre de 2025 hasta la fecha de corte mostrada en los insights (24 de noviembre 2025).

El proyecto de Formación Continua Especializada ACESI–SENA 2025 ha fortalecido su presencia digital en múltiples plataformas, ampliando el alcance nacional del programa y generando mayor interacción con el talento humano en salud. Las métricas reflejan una tendencia ascendente y un posicionamiento sólido de las acciones formativas**.**

2. Estrategia de Divulgación por Plataforma

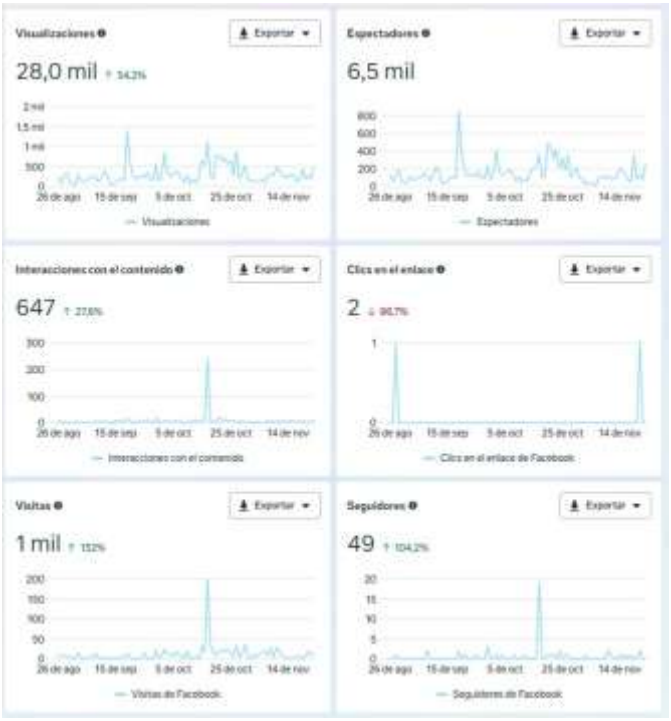
2.1 Facebook — Resultados Destacados

Datos provenientes del PDF:

INFORME DIVULGACION

- 28.0 mil visualizaciones
- 6.5 mil espectadores
- 647 interacciones
- 1 mil visitas de página
- 49 nuevos seguidores

Estas métricas demuestran un crecimiento importante en visibilidad, participación y comunidad.



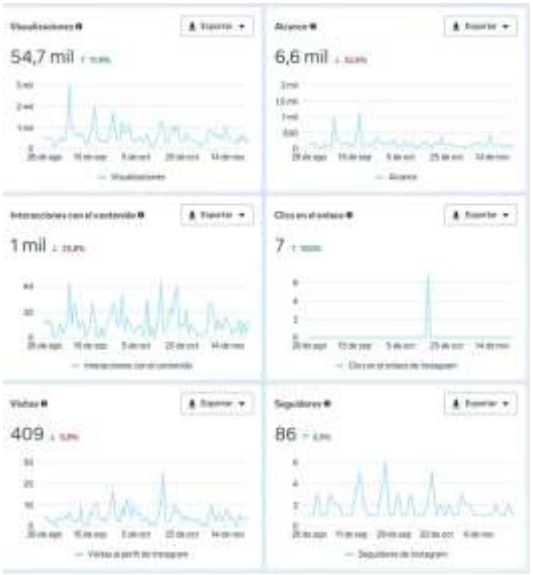
2.2 Instagram — Publicaciones e Historias

Instagram se consolida como la plataforma con mayor impacto visual. Datos del PDF:

- 54.7 mil visualizaciones
- 6.6 mil cuentas alcanzadas
- 1 mil interacciones
- 7 clics en enlace
- 409 visitas al perfil
- 86 nuevos seguidores

Además, el programa se apoyó en:

- Historias diarias mostrando convocatorias, recordatorios y resultados.
- Uso de contenido vertical optimizado para dispositivos móviles.
- Resaltado de eventos presenciales mediante fotos y clips cortos.



2.3 X/Twitter — Posicionamiento y Mensajes Clave

Las publicaciones incluidas en el PDF evidencian:

· Difusión de convocatorias del programa.

· Reportes en tiempo real de talleres en territorio.

· Mensajes institucionales que resaltan la formación gratuita y especializada.

· Uso consistente de hashtags oficiales: #FormaciónContinua2025 #ACESI #SENAConLasEmpresas

2.4 LinkedIn — Refuerzo Profesional

Aunque no se presenta un panel estadístico en el PDF, el proyecto también hace 8presencia en
LinkedIn, plataforma clave para:

- Alcanzar directivos, gerentes y profesionales del sector salud.
- Difundir logros institucionales del convenio.
- Resaltar impacto en competencias técnicas y gerenciales.

· **Compartir fotos, notas de avance y artículos relacionados con el talento humano en salud.**

2.5 TikTok — Contenidos Dinámicos

Para fortalecer el alcance en públicos jóvenes del sector salud y talento humano operativo, se ha complementado la estrategia usando TikTok, ideal para:

· Clips rápidos de jornadas de formación.

· Microtestimonios de participantes.

· Videos de "antes y después" sobre impacto de las capacitaciones.

· Reutilización de contenido vertical producido para Instagram Stories.

3. Número de Publicaciones Relacionadas (Periodo Analizado)

- Publicaciones sobre talleres presenciales.
- Convocatorias a cursos y conferencias.
- Recordatorios y mensajes institucionales.
- Material gráfico oficial del Programa FCE 2025**.**

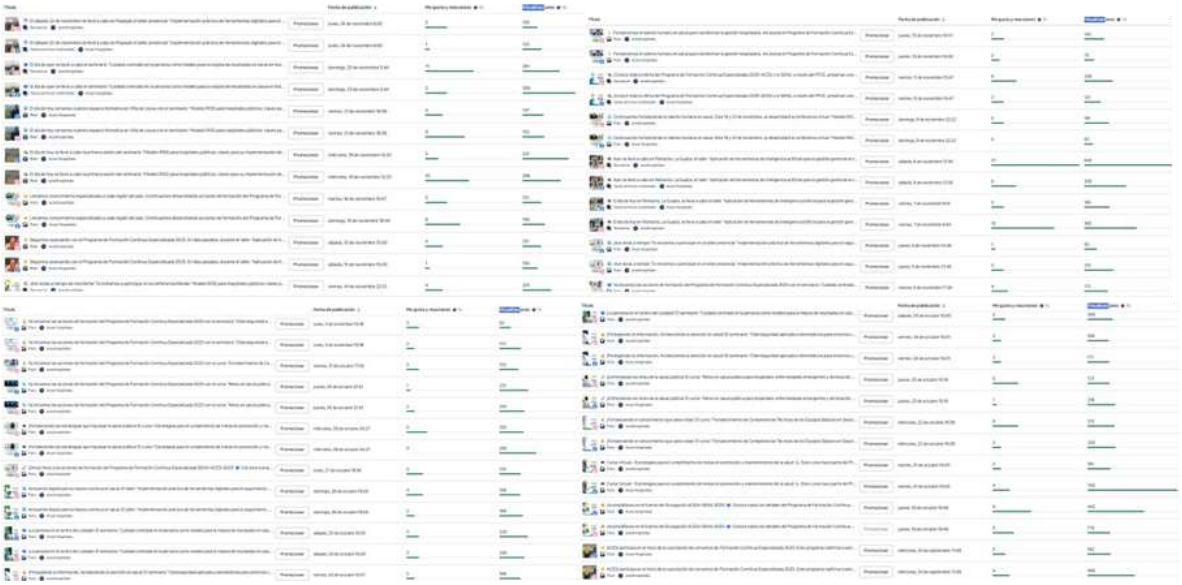
4. Alcance Consolidado del Periodo

Tomando únicamente Facebook + Instagram (plataformas con métricas completas en el PDF):

- Más de 82.000 visualizaciones acumuladas.
- Más de 1.600 interacciones totales.
- 135 nuevos seguidores combinados**.**

- **Clics, visitas y engagement positivos en ambos canales.**

Esto confirma que el programa mantiene una tendencia ascendente en visibilidad y participación.



5. Impacto de la Estrategia Multicanal

La diversificación en plataformas fortalece la llegada del programa a todos los segmentos del sector salud:

Medio	Aporte clave
Facebook	Alcance masivo y visibilidad institucional
Instagram + Historias	Mayor interacción y tráfico al enlace
X/Twitter	Posicionamiento informativo y seguimiento en tiempo real
LinkedIn	Visibilidad profesional y reputación institucional

TikTok	**Dinamismo, cercanía y alcance en públicos jóvenes**

6. Conclusión General

El periodo comprendido desde el 15 de octubre hasta la fecha refleja un desempeño altamente positivo en la estrategia de divulgación del Programa ACESI–SENA 2025:

· Incremento sólido en visualizaciones y alcance.

· Interacciones y comunidad en crecimiento.

· Contenido de calidad y presencia activa en múltiples plataformas.

· Uso eficiente de formatos dinámicos como historias, videos cortos, TikTok y contenido profesional en LinkedIn.

· Posicionamiento fuerte de ACESI como líder nacional en formación del talento humano en salud

LISTA DE MEDIOS – ACESI Hospitales

1. **Facebook**

[3] https://www.facebook.com/acesi.hospitales

2. **Instagram**

[3] https://www.instagram.com/acesihospitales/

3. **X / Twitter**

[3] https://x.com/ACESIHOSPITALES

4. **LinkedIn**

[3] https://www.linkedin.com/company/100664718/admin/dashboard/

5. **TikTok**

[3] https://www.tiktok.com/@acesihospitales

14 Reporte del desarrollo de la transferencia de conocimiento y tecnología.

Transferencia del Conocimiento Tecnología	Cofinanciación SENA	Contrapartida en especie	Contrapartida en dinero	Total contrapartida	Valor total del proyecto
Acciones de formación item1,2 y 3	0	0	23.350.000	23.350.000	2.500.170.000

15 Resumen de la ejecución financiera que incluya presupuesto aprobado vs. presupuesto ejecutado y análisis de cada una de las fuentes de financiación, tanto el presupuesto general aprobado como de cada una da las acciones de formación

Fuente de financiación	Valor presupuestado	Valor presentado como ejecución	Valor No reconocido	Valor reconocido	% Ejecución
Cofinanciación	$ 2.000.000.000	$ 2.000.000.000	$ -	$ 2.000.000.000	100,00%
Contrapartida en dinero	$ 500.170.000	$ 500.170.000	$ -	$ 500.170.000	100,00%
Contrapartida en especie	$ -	$ -	$ -	$ -	0,00%
Contrapartida total	$ 500.170.000	$ 500.170.000	$ -	$ 500.170.000	100,00%
TOTAL	$ 2.500.170.000	$ 2.500.170.000	$ -	$ 2.500.170.000	100,00%

COFINANCIACIÓN								
Rubro	Descripción rubro	Valor presupuestado	Valor presentado como ejecutado	Recursos ejecutados y/o pagados	Recursos cofinanciación causados	Recursos no aceptados por la interventoría	Recursos aceptados como ejecución	% Ejecución
R01.1.4	Honorarios Cap. Nal MAESTRIA - Nacional	$ 15.000.000	$ 15.000.000	$ 15.000.000	$ -	$ -	$ 15.000.000	100,00%
R01.2.4	Honorarios Cap. Nal MAESTRIA - Internacional	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ -	$ -	$ 4.000.000	100,00%
R02.1	Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Nacional	$ 1.800.000	$ 1.800.000	$ -	$ 1.800.000	$ -	$ 1.800.000	100,00%
R04	Tiquetes Aéreos Nacional e Internacional	$ 6.800.000	$ 6.800.000	$ -	$ 6.800.000	$ -	$ 6.800.000	100,00%
R05.1.1	Material didactico - Cartilla Impresa	$ 4.730.000	$ 4.730.000	$ 4.730.000		$ -	$ 4.730.000	100,00%
R05.3.1	Material didactico - Diagramacion Cartilla	$ 3.700.000	$ 3.700.000	$ 3.700.000		$ -	$ 3.700.000	100,00%
R07.1.1.3	Salón empresarial hasta 30 beneficiarios	$ 10.500.000	$ 10.500.000	$ -	$ 10.500.000	$ -	$ 10.500.000	100,00%
R07.1.2.3	Salón empresarial 31 hasta 150 beneficiarios	$ 2.120.000	$ 2.120.000	$ -	$ 2.120.000	$ -	$ 2.120.000	100,00%
R010.1	Curso 20 horas	$ 930.570.000	$ 930.570.000	$ 670.470.000	$ 260.100.000	$ -	$ 930.570.000	100,00%
R010.2	Curso 40 horas	$ 795.780.000	$ 795.780.000	$ -	$ 795.780.000		$ 795.780.000	100,00%
R09.1	Gastos de Operacion	$ 225.000.000	$ 225.000.000	$ 102.100.000	$ 122.900.000		$ 225.000.000	100,00%
	TOTALES	$ 2.000.000.000	$ 2.000.000.000	$ 800.000.000	$ 1.200.000.000	$ -	$ 2.000.000.000	100,00%

CONTRAPARTIDA DINERO								
Rubro	Descripción rubro	Valor presupuestado	Valor presentado como ejecutado	Recursos ejecutados y/o pagados	Recursos cofinanciación causados	Recursos no aceptados por la interventoría	Recursos aceptados como ejecución	% Ejecución
R02.2	Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Internacional	$ 1.300.000	$ 1.300.000	$ 1.300.000	$ -	$ -	$ 1.300.000	100,00%
R05.3.1	Material didactico - Diagramacion Cartilla	$ 7.500.000	$ 7.500.000	$ 7.500.000	$ -	$ -	$ 7.500.000	100,00%
R05.3.2	Material de Formacion - Diagramacion folleto	$ 90.000	$ 90.000	$ 90.000	$ -	$ -	$ 90.000	100,00%
R05.4.3	Acceso a entornos de realidad aumentada	$ 2.000.000	$ 2.000.000	$ 2.000.000	$ -	$ -	$ 2.000.000	100,00%
R010.1	Curso 20 horas	$ 240.430.000	$ 240.430.000	$ 240.430.000	$ -	$ -	$ 240.430.000	100,00%
R010.2	Curso 40 horas	$ 216.720.000	$ 216.720.000	$ 216.720.000	$ -	$ -	$ 216.720.000	100,00%
R012.1	Backing Digital	$ 700.000	$ 700.000	$ 700.000	$ -	$ -	$ 700.000	100,00%
R012.2	Edición del Video de 2 minutos	$ 1.700.000	$ 1.700.000	$ 1.700.000	$ -	$ -	$ 1.700.000	100,00%
R012.4	Edición podcast 5 minutos	$ 1.120.000	$ 1.120.000	$ 1.120.000	$ -	$ -	$ 1.120.000	100,00%
R012.5	Edición podcast 10 minutos	$ 1.000.000	$ 1.000.000	$ 1.000.000	$ -	$ -	$ 1.000.000	100,00%
R012.7	Diseño e impresión de infografía	$ 260.000	$ 260.000	$ 260.000	$ -	$ -	$ 260.000	100,00%
R013	Pólizas de Seguro	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ -	$ -	$ 4.000.000	100,00%
R015	Transferencia Sena	$ 23.350.000	$ 23.350.000	$ 23.350.000	$ -	$ -	$ 23.350.000	100,00%
	TOTALES	$ 500.170.000	$ 500.170.000	$ 500.170.000	$ -	$ -	$ 500.170.000	100,00%

TOTALES								
Rubro	Descripción rubro	Valor presupuestado	Valor presentado como ejecutado	Recursos ejecutados y/o pagados	Recursos cofinanciación causados	Recursos no aceptados por la interventoría	Recursos aceptados como ejecución	% Ejecución
R01.1.4	Honorarios Cap. Nal MAESTRIA - Nacional	$ 15.000.000	$ 15.000.000	$ 15.000.000	$ -	$ -	$ 15.000.000	100,00%
R01.2.4	Honorarios Cap. Nal MAESTRIA - Internacional	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ -	$ -	$ 4.000.000	100,00%
R02.1	Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Nacional	$ 1.800.000	$ 1.800.000	$ -	$ 1.800.000	$ -	$ 1.800.000	100,00%
R02.2	Alojamiento, Manutención y Transporte Local - Internacional	$ 1.300.000	$ 1.300.000	$ 1.300.000	$ -	$ -	$ 1.300.000	100,00%
R04	Tiquetes Aéreos Nacional e Internacional	$ 6.800.000	$ 6.800.000	$ -	$ 6.800.000	$ -	$ 6.800.000	100,00%
R05.1.1	Material didactico - Cartilla Impresa	$ 4.730.000	$ 4.730.000	$ 4.730.000	$ -	$ -	$ 4.730.000	100,00%
R05.3.1	Material didactico - Diagramacion Cartilla	$ 11.200.000	$ 11.200.000	$ 11.200.000	$ -	$ -	$ 11.200.000	100,00%
R05.3.2	Material de Formacion -Diagramacion folleto	$ 90.000	$ 90.000	$ 90.000	$ -	$ -	$ 90.000	100,00%
R05.4.3	Acceso a entornos de realidad aumentada	$ 2.000.000	$ 2.000.000	$ 2.000.000	$ -	$ -	$ 2.000.000	100,00%
R07.1.1.3	Salón empresarial hasta 30 beneficiarios	$ 10.500.000	$ 10.500.000	$ -	$ 10.500.000	$ -	$ 10.500.000	100,00%
R07.1.2.3	Salón empresarial 31 hasta 150 beneficiarios	$ 2.120.000	$ 2.120.000	$ -	$ 2.120.000	$ -	$ 2.120.000	100,00%
R010.1	Curso 20 horas	$ 1.171.000.000	$ 1.171.000.000	$ 910.900.000	$ 260.100.000	$ -	$ 1.171.000.000	100,00%
R010.2	Curso 40 horas	$ 1.012.500.000	$ 1.012.500.000	$ 216.720.000	$ 795.780.000		$ 1.012.500.000	100,00%
R012.1	Backing Digital	$ 700.000	$ 700.000	$ 700.000	$ -	$ -	$ 700.000	100,00%
R012.2	Edición del Video de 2 minutos	$ 1.700.000	$ 1.700.000	$ 1.700.000	$ -	$ -	$ 1.700.000	100,00%
R012.4	Edición podcast 5 minutos	$ 1.120.000	$ 1.120.000	$ 1.120.000	$ -	$ -	$ 1.120.000	100,00%
R012.5	Edición podcast 10 minutos	$ 1.000.000	$ 1.000.000	$ 1.000.000	$ -	$ -	$ 1.000.000	100,00%
R012.7	Diseño e impresión de infografía	$ 260.000	$ 260.000	$ 260.000	$ -	$ -	$ 260.000	100,00%
R013	Pólizas de Seguro	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ 4.000.000	$ -	$ -	$ 4.000.000	100,00%
R09.1	Gastos de Operacion	$ 225.000.000	$ 225.000.000	$ 102.100.000	$ 122.900.000	$ -	$ 225.000.000	100,00%
R015	Transferencia Sena	$ 23.350.000	$ 23.350.000	$ 23.350.000	$ -	$ -	$ 23.350.000	100,00%
	TOTALES	$ 2.500.170.000	$ 2.500.170.000	$ 1.300.170.000	$ 1.200.000.000	$ -	$ 2.500.170.000	100,00%

16 Rendimientos financieros generados.

MES	VALOR	VR REINTEGRO	FECHA REINTEGRO

Nota: como el trimestre se cumple en diciembre, una vez recibidos los pagos, se procede a calcular y pagar este concepto.

17 Cumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio.

Detalle de las certificaciones de cumplimiento en el pago de aportes parafiscales y de seguridad social y cuota SENA.

Detalle de las certificaciones de cumplimiento en el pago de impuestos.

FECHA DE EMISION	CERTIFICACION	FIRMADA POR	NOMBRE
5/11/2025	PAGO APORTES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
22/11/2025	PAGO APORTES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
30/11/2025	PAGO APORTES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
5/12/2025	PAGO APORTES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
5/11/2025	CUMPLIMIENTO DE IMPUESTOS	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
22/11/2025	CUMPLIMIENTO DE IMPUESTOS	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
5/12/2025	CUMPLIMIENTO DE IMPUESTOS	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
30/11/2025	CUMPLIMIENTO DE IMPUESTOS	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
22/11/2025	APORTE CUOTA SENA	REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORIA FISCAL	OLGA LUCIA ZULUAGA RODRIGUEZ - NATALIA USMA SANCHEZ
31/10/2025	CERTIFICACION DE CENTRO DE COSTOS	CONTADORA CONVENIO	EDNA ROCIO MORENO CAICEDO

18 Evidencia de entrega del material de formación a los beneficiarios y al SENA.

Por cada acción de formación se debe detallar el tipo de material entregado , las cantidades y anexar los soportes de firma de los beneficiarios

No AF	NOMBRE AF	TIPO DE EVENTO	MODALIDAD	ENTREGA DE MATERIAL	CANTIDADES	SOPORTES ENTREGA A BENEFICIARIOS
1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	CURSO	VIRTUAL	CARTILLA DIGITAL	1.169	Descargable de la plataforma, disponible en carpeta acreditación
2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	CURSO	VIRTUAL	CARTILLA DIGITAL	1.162	Descargable de la plataforma, disponible en carpeta acreditación
3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	CURSO	VIRTUAL	CARTILLA DIGITAL	1067	Descargable de la plataforma, disponible en carpeta acreditación
4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	SEMINARIO	PRESENCIAL	CARTILLA FISICA	25	Descargable del formulario del registro de asistencia presencial, disponible en ala carpeta de acreditación.
5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	SEMINARIO	PRESENCIAL	CARTILLA FISICA	23	Descargable del formulario del registro de asistencia presencial, disponible en ala carpeta de acreditación.
6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	TALLER	PRESENCIAL	CARTILLA FISICA	21	Descargable del formulario del registro de asistencia presencial, disponible en ala carpeta de acreditación.
7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD	TALLER	PRESENCIAL	CARTILLA FISICA	22	Descargable del formulario del registro de asistencia presencial, disponible en ala carpeta de acreditación.
8	MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS	CONFERENCIA	HIBRIDA	FOLLETO DIGITAL	526	Descargable del QR y del formulario, donde se recibe el material digital, disponible en la carpeta de acreditación

19. Encuestas aplicadas

No AF	NOMBRE AF	TIPO DE EVENTO	MODALIDAD	DURACION HORAS	BENEFICIARIOS APROBADOS	ENCUESTAS APLICADAS	% CUMPLIMIENTO
1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN	VIRTUAL	CURSO	20	1.169	520	44%

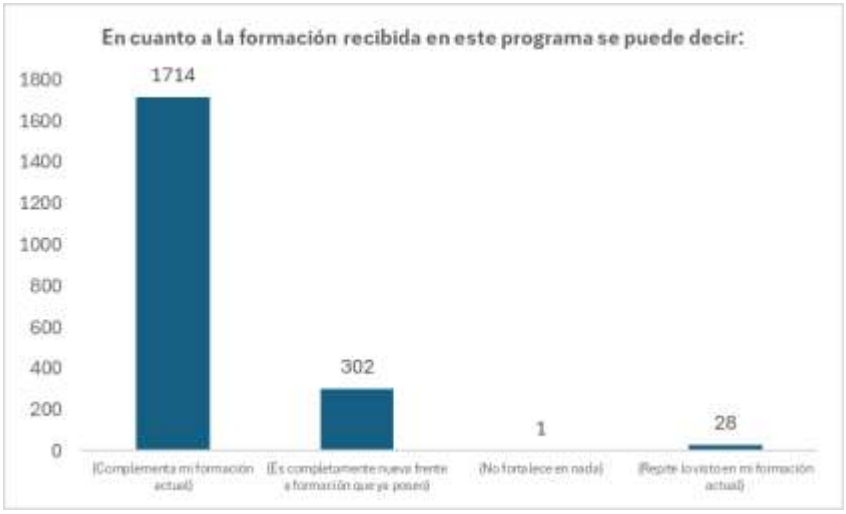
No AF	NOMBRE AF	TIPO DE EVENTO	MODALIDAD	DURACION HORAS	BENEFICIARIOS APROBADOS	ENCUESTAS APLICADAS	% CUMPLIMIENTO
	PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD						
2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	VIRTUAL	CURSO	20	1.162	766	66%
3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	VIRTUAL	CURSO	40	1.067	771	72%
4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	PRESENCIAL	SEMINARIO	8	25	20	80%
5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	PRESENCIAL	SEMINARIO	8	23	23	100%
6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	PRESENCIAL	TALLER	6	22	19	86%
7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS	PRESENCIAL	TALLER	8	22	19	86%

No AF	NOMBRE AF	TIPO DE EVENTO	MODALIDAD	DURACION HORAS	BENEFICIARIOS APROBADOS	ENCUESTAS APLICADAS	% CUMPLIMIENTO
	DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD						
8	MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS	HIBRIDA	CONFERENCIA	2	526	227	43%

Análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados

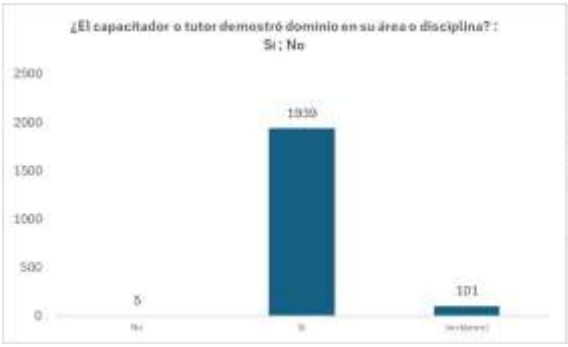
El análisis fue realizado desde dos ángulos uno para las acciones de formación virtuales y otra para las presenciales, esto debido a que la percepción con las metodologías de aprendizaje y la experiencia del beneficiaron son diferentes:

A continuación se dan a conocer los análisis en primera instancia de las acciones de formación virtuales las cuales fueron AF1, AF2 y AF3 con un total de 2.057 respuestas. Iniciando con la pregunta de *"En cuanto a la formación recibida en este programa se puede:* observar que 1.714 beneficiarios consideran que las acciones de formación complementan la formación actual por lo cual es positivo para el proceso de aprendizaje y crecimiento profesional de los beneficiarios inscritos y certificados debido a que se desarrollaron nuevos aspectos técnicos y se fortalecieron distintas habilidades duras y blandas en pro del desarrollo profesional.



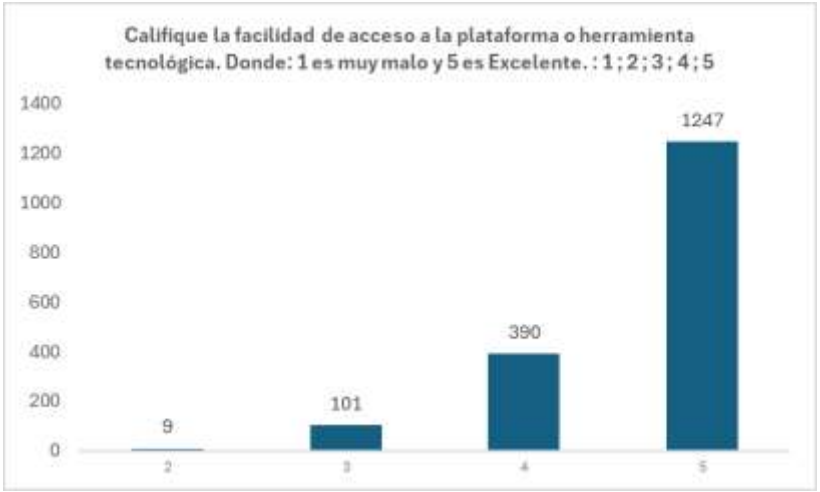
Adicionalmente, se observa que 1.871 beneficiarios consideran que se debería enseñar o transmitir información obtenida en estas acciones de formación en asignaturas universitarias, debido a los conocimientos adquiridos y al interrelacionamiento de diferentes culturas, estratos y experiencias.

Resaltando adicionalmente tanto en las acciones de formación virtuales, como en las presenciales las capacidades de cada uno de los tutores en la transferencia de conocimiento, experiencias, manejo del tema, actividades, complejidad de las actividades, participación activa, comunicación de aspectos relacionados con la actualidad.



Con relación al crecimiento profesional de los beneficiarios se recibieron resultados positivos debido a que la mayoría espera continuidad en el cargo, seguido de oportunidades salariales directamente relacionadas con el aumento del mismo, por lo cual la adquisición de nuevos conocimientos podría aportar al cumplimiento de ese objetivo, dando un plus a las temáticas tratadas en cada uno de las acciones de formación brindadas.

Finalmente para las acciones de formación virtuales se realizaron preguntas enfocadas en la plataforma o herramienta tecnología utilizada, donde 1.247 personas consideran que la plataforma es excelente, de fácil acceso y que se encuentra ordenada estratégicamente lo cual permite que cada una de las actividades esté alineada con una fase del conocimiento.



20. Gestión del conocimiento

Detallar los soportes entregados por gestión de conocimiento en cada AF

No AF	NOMBRE AF	TIPO DE EVENTO	MODALIDAD	GESTION DEL CONOCIMIENTO	SOPORTES	OBSERVACIONES
1	ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD	CURSO	VIRTUAL	PODCAST 5 MIN	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
2	RETOS EN SALUD PÚBLICA PARA HOSPITALES: ENFERMEDADES EMERGENTES Y ELIMINACIÓN TRANSMISIBLES	CURSO	VIRTUAL	PODCAST 5 MIN	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
3	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS BÁSICOS EN SALUD - EBS	CURSO	VIRTUAL	PODCAST 10 MIN	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
4	CIBERSEGURIDAD APLICADA A TELEMEDICINA PARA ENTORNOS CLÍNICOS SEGUROS	SEMINARIO	PRESENCIAL	VIDEO	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
5	CUIDADO CENTRADO EN LA PERSONA COMO MODELO PARA LA MEJORA DE RESULTADOS EN SALUD EN HOSPITALES PÚBLICOS	SEMINARIO	PRESENCIAL	VIDEO DE 2 MIN	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
6	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CICLOS DE MEJORA EN SALUD	TALLER	PRESENCIAL	INFOGRAFIA	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
7	APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA GESTIÓN GERENCIAL EN INSTITUCIONES DE SALUD	TALLER	PRESENCIAL	VIDEO	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	
8	MODELO RISS PARA HOSPITALES PÚBLICOS: CLAVES PARA SU IMPLEMENTACIÓN DESDE LA VISIÓN OMS/OPS	CONFERENCIA	HIBRIDA	VIDEO DE 2 MIN	Se dispone en el drive en la carpeta de Gestión de conocimiento, compartido con los beneficiarios.	

Agradezco su atención.

Cordialmente,

DERLYNG BEDOYA M

DIRECTORA CONVENIO ACESI-SENA 2025