



PROCESO				
GESTIÓN CONTRACTUAL				
NOMBRE DEL FORMATO				
INFORME MENSUAL DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL				
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN				
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada

INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Puerto Carreño, 30 de junio de 2026

Señor(a)

JUAN CARLOS LONDOÑO RODRIGUEZ

Supervisor contrato nro. No. CO1.PCCNTR.9257643/ PSP-VCD-125-2026

Coordinador Académico

Dependencia Regional Vichada

Ciudad

Asunto: Informe mensual de ejecución contractual Mes de Junio 2026

Referencia: No CO1.PCCNTR.9257643/ PSP-VCD-125-2026

Israel David Potes Campo, identificado con la cédula de ciudadanía nro. 73153676, en mi calidad de contratista del SENA, en cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios de la referencia, a continuación, presento el Informe de actividades realizadas en el mes objeto de cobro.

Valor y forma de Pago: Se fija como valor total para el contrato la suma de cincuenta y cuatro millones doscientos cinco mil ochocientos setenta y ocho pesos m/cte (\$54.205.878). Esta suma será pagada por el Sena al contratista de la siguiente manera: a) un primer pago correspondiente al mes de febrero de 2026, por un valor de cinco millones trescientos diez mil setecientos once pesos m/cte (\$5.310.711). B) ocho (08) pagos iguales por los meses de (marzo) a (octubre) de 2026, por un valor de cinco millones cuatrocientos noventa y tres mil ochocientos treinta y nueve pesos m/cte (\$5.493.839). C) un último pago



correspondiente al mes de noviembre por valor de cuatro millones novecientos cuarenta y cuatro mil cuatrocientos cincuenta y cinco pesos m/cte (\$4.944.455).

Plazo: Será hasta el (27) de (noviembre) de 2026

Objeto: Contratar servicios personales de carácter temporal como instructor en modalidad presencial y/o Virtual, por 160 horas mensuales o proporcional a las horas efectivamente ejecutadas, para impartir formación profesional integral conforme a la programación en el área de GESTION

ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD DEPARTAMENTO DEL VICHADA

Ejecución mensual de actividades

Nro.	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Desarrollar procesos de Formación Profesional de conformidad con las Políticas Institucionales, la Normatividad vigente y de acuerdo con el Procedimiento de Ejecución de la Formación Profesional Integral GFPI-P-006 Versión 05, o el que se encuentre vigente en el momento de ejecución del contrato	Se diseñan guías de aprendizaje para las dos fichas asignada 3493509	evidencia 1 se anexan las 4 guías de aprendizaje de talento Humano
2	Atender la formación de aprendices en las competencias, resultados de aprendizaje y actividades de los proyectos de formación programados dentro de los tiempos que para cada acción se determine por el centro de formación	Se recibe carga académica vía mail de la fichas asignada, 3493509 se realiza inducción y posteriormente orientación a la ficha asignadas en los horarios específicos dentro de los tiempos asignados lunes a viernes 7 pm a 10 pm y la realización de los cursos complementarios	evidencia 2 correo de asignación de carga académica junio mayo 2026 y asignación de formación complementaria evidencia 3 fotos de orientaciones realizadas en fichas 3493509 evidencia 4 pantallazos de algunas formaciones
3	Para los programas de formación titulada participar activamente en los equipos de desarrollo curricular interdisciplinarios por	Se participó activamente en el diseño curricular del	Evidencia 5 pantallazo de Excel proyecto formativo



	programa o conjunto de programas o por redes tecnológicas, para garantizar integralidad en la formulación de proyectos formativos, el diseño de actividades de aprendizaje, el diseño de talleres e ítems que alimentarán los bancos de pruebas para la selección de aprendices, entre otras.	programa titulado Gestión administrativa en el sector salud ficha 3493509	
4	Ejecutar y evaluar el proceso de inducción de aprendices de formación titulada dentro de los tiempos establecidos en la GFPIG-013.	Se realiza el proceso de inducción de aprendices de formación titulada en los tiempos establecidos	Evidencia 6 pantallazos de inducción Evidencia 7 fotos de inducción
5	Establecer la ruta de aprendizaje en Sofía Plus de acuerdo con la programación e intensidad horaria que conoce con la suscripción del contrato	No Se establece ruta de aprendizaje titulada debido a que el sistema sena sofía plus está caído , se establece ruta de aprendizaje complementario	Evidencia 8 correo al coordinador informando anomalías y evidencia creación de ruta de aprendizaje
6	Reportar en el aplicativo y la plataforma del SENA en un plazo máximo de tres (3) días, todas las actividades que de acuerdo con los procesos que son de su responsabilidad, garantizando la calidad de la información y su coherencia con el proceso formativo, tales como: - Registro de los juicios evaluativos. - Creación de rutas y asociación de aprendices. Comunicar al Coordinador Académico oportunamente anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información.	Se realiza registro de juicios evaluativos y se imprimen tiempos de formación de sofía plus	evidencia 9 pantallazo de excel juicio evaluativo realizado evidencia 10 tiempos de formación sofía plus evidencia 11 correo al coordinador informando anomalías
7	Tener disponibilidad de desplazamiento a los sitios de ejecución del objeto contractual.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
8	Elaborar el portafolio de evidencias del instructor en el aplicativo del SENA y físico (TRD), de acuerdo con lineamientos de la plataforma COMPROMISO y normas archivísticas para gestión documental.	Se elabora portafolio de evidencias en el drive institucional	evidencia 12 portafolio en el drive institucional



9	Formarse en mínimo 3 cursos de pedagogía durante la vigencia para fortalecer sus competencias técnico pedagógicas.	Se inicia curso de formación: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la Formación Profesional Integral	evidencia 13 pantallazo asistencia sena curso Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la Formación Profesional Integral
10	Conocer a la suscripción del contrato y durante su ejecución, los lineamientos sobre programas, reglamentos, guías y materiales pedagógicos adoptados por el SENA para ejecutar el programa con el fin de adoptarlo y así garantizar el buen desarrollo de los cursos.	Se conocen dichos lineamientos dados por reunión con coordinación académica y asesor pedagógico	evidencia 14 pantallazos de estudios previos evidencia 15 pantallazo de obligaciones específicas 4 y 5 secop
11	Adicionalmente, para los instructores de formación virtual en todos los niveles, deberá incluirse como una de las obligaciones contractuales, el cumplimiento de lo establecido en la Guía Orientación Formación ambientes virtuales de aprendizaje - GFPI-G-014 publicada en la plataforma Compromiso.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
12	Asistir a todas las reuniones que sean programadas para fijar y monitorear los lineamientos, cobertura y productos indicados	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
13	Apoyar la Supervisión de contratos de acuerdo con la asignación realizada por la Subdirección de Centro.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
14	Participar y asistir de las sesiones programadas en los grupos de trabajo cuando el equipo de desarrollo curricular del área o la entidad lo requiera.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
15	Realizar el seguimiento en etapa lectiva y productiva de cada aprendiz mediante la orientación y acompañamiento a las	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones	



	actividades de aprendizaje teórico-práctico y reportar avances o dificultades de manera oportuna a la Coordinación Académica en los formatos y tiempos que se dispongan para ellos.	referentes al cumplimiento de esta obligación	
16	Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuya a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral y formación para el trabajo.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
17	Participar activamente en el cumplimiento de las metas de formación de acuerdo con los lineamientos, cobertura y productos indicados por la Subdirección de Centro y el supervisor del contrato.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
18	Aplicar durante el periodo de duración del contrato al proceso de certificación de Competencias según normas de competencia que aplican a las funciones como instructor, así como a los procesos que el SENA adelanta para certificar habilidades pedagógicas.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
19	Capacitarse en el idioma inglés y aplicar a la certificación como mínimo nivel A2.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
20	En los primeros quince (10) días de cada mes enviar a Coordinación Académica los eventos del siguiente mes para el registro oportuno de las horas en el aplicativo (programación de complementarios, planeación pedagógica de titulados)	Se envía solicitud de cursos complementarios	Evidencia 16 solicitud de cursos complementarios
21	Realizar entrega de la información objeto del contrato en medio físico y/o magnético incluyendo copia de respaldo del correo institucional como mínimo 15 días antes de la terminación del mismo al supervisor del contrato	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	



22	Inscripción y/o actualización permanente de la información concertada de su hoja de vida en el sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP II).	Se realiza actualización permanente de la información en hoja de vida sigep	evidencia 17 pantallazo hoja de vida sigep
23	Participar de manera activa en las actividades y encuestas del centro de producción y transformación agroindustrial de la Orinoquia.	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	
24	Presentar oportunamente las cuentas de cobro con los informes mensuales de la ejecución del contrato teniendo en cuenta los lineamientos institucionales.	Se realiza cargue de cuenta de cobro con sus soportes en el secop II	evidencia 18 pantallazo secop ii
25	Las demás actividades identificadas por coordinación académica, que permitan	Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación	

A continuación, relaciono los desplazamientos que realicé previo a la presentación de este informe. Una vez finalizado cada desplazamiento presenté al ordenador del gasto el informe en el Formato para legalización del desplazamiento, en el que se describieron las actividades desarrolladas y los resultados. Cada informe de legalización cuenta con el visto bueno del supervisor.



Se lista a continuación el soporte de la legalización de los desplazamientos realizados, los cuales forman parte integral del presente informe de ejecución contractual.

ÍTEM	NRO. DE LA ORDEN DE VIAJE	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	FECHA DE DESPLAZAMIENTO INICIAL	FECHA DE DESPLAZAMIENTO FINAL
1				
2				

Para el trámite de la cuenta me permito adjuntar: (i) Documentos electrónicos enunciados como evidencias del cumplimiento de las obligaciones contractuales, (ii) los desplazamientos realizados y (iii) el pago de la planilla de seguridad social y parafiscal nro. **9505898715 APORTES EN LINEA** referente al mes de mayo 2026.

Cordialmente,

Israel David Potes Campo

Contratista

CC 73153676

JUAN CARLOS LONDOÑO RODRIGUEZ

Supervisor contrato nro. No. CO1.PCCNTR.9257643/ PSP-VCD-125-2026

CC 86057300



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

EVIDENCIA 1 GUIAS DE APRENDIZAJE

GUIA 1 TALENTO HUMANO

GFPi-F-1 GUIA 1 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Archivos | Pegar | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUIA DE APRENDIZAJE
GUIA DE APRENDIZAJE N° 1

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

Descripción del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121 104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	ANÁLISIS - APD: Diseño del plan de mejoramiento administrativo institucional (seps 5-10)
Actividad de Proyecto Formativo:	Identificación de perfiles ocupacionales, análisis de brechas de competencias de talento humano y diseño de la estructura organizacional de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 21001104)
Resultado de Aprendizaje (RA 114):	Determinar necesidades para el desarrollo del talento humano en salud a partir de normas vigentes, perfiles de calidad y plan de desarrollo institucional
Duración de la Guía de Aprendizaje:	88 horas

2. PRESENTACIÓN

La gestión del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño constituye un eje estratégico para garantizar calidad asistencial, sostenibilidad financiera y cumplimiento normativo. En un entorno con condiciones especiales como el Vichada –caracterizado por menor acceso laboral, barreras geográficas y alta rotación del talento humano en salud–, la identificación sistemática de necesidades institucionales es el punto de partida indispensable para cualquier plan de mejoramiento. Esta guía orienta al aprendiz en la determinación de necesidades para el desarrollo del talento humano mediante el análisis del entorno normativo vigente, la estructura organizacional del hospital y las brechas de competencias identificadas entre el perfil requerido y el perfil real del talento humano disponible. Se promueve el análisis crítico, el aprendizaje autónomo y el trabajo colaborativo, integrando conocimientos normativos con herramientas técnicas que permitan estructurar diagnósticos reales y fundamentados, aplicables a la realidad institucional del Vichada.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:
Análisis del caso "Crisis financiera en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios": lectura guiada de la situación real del talento humano en el hospital (alta rotación, desempleo, brechas de formación técnica) y discusión sobre su impacto en la cantidad de la prestación y la sostenibilidad financiera institucional.

Ambiente requerido:
Aula convencional con proyector y tablero interactivo.

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Aprendizaje Basado en Problemas (ABP); lluvia de ideas dirigida; discusión socrática.

Materiales de formación:
Presentación institucional sobre la situación del THS en el Vichada; caso narrado contextualizado.

Materiales de apoyo:
Normatividad básica en talento humano en salud: Ley 1164 de 2007 (THS); Decreto 780 de 2016; estándar de TH del Sistema Único de Habilitación.

Duración de la actividad:
6 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:
Revisión y análisis de la normativa relacionada con talento humano en salud: Ley 1164 de 2007, RETHUS, estándar de TH del Sistema Único de Habilitación, perfiles ocupacionales del sector salud y tipo de contratación aplicables a IPS públicas (Ley 909/2004 para empleados públicos, Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores oficiales). Construcción de mapa conceptual colectivo que integre la cadena normativa aplicable a la ESE.

Ambiente requerido:
Aula convencional con acceso a internet (o materiales descargables en caso de contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Mesa redonda; aprendizaje colaborativo; construcción colectiva de mapa conceptual.

Materiales de formación:
Documentos normativos: Ley 1164/2007, Decreto 780/2016, Resolución 3100/019 (estándar TH institución), Código Sustantivo del Trabajo.

Materiales de apoyo:
Guías técnicas del Ministerio de Salud sobre política de THS; Insumos RETHUS; observatorio laboral de recursos humanos en salud.

Duración de la actividad:
12 horas.

3.3 Actividades de Aproximación del Conocimiento

Descripción de la actividad:
Construcción del diagnóstico institucional de talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios (real o simulado). El diagnóstico comprende: (a) levantamiento de la estructura organizacional existente; (b) identificación de los perfiles ocupacionales requeridos vs. disponibles; (c) análisis de brechas de competencia por cargo y área; (d) identificación de factores territoriales que afectan la disponibilidad y retención del THS en el Vichada (desempeño, barreras geográficas, conectividad).

Ambiente requerido:
Aula con equipo de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales en formato offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Página 1 de 5 | 1411 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar



GFPI-F-1 GUIA 1 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Buscar Reemplazar Seleccionar Crear y compartir PDF de Adobe Solicitar firmas Complementos

Portapap... Fuente Párrafo Estilos Edición Adobe Acrobat Complementos

Trabajo colaborativo, estudio de caso real, análisis estructurado por matriz de brechas, entrevista simulada a funcionarios del área de TH.

Materiales de formación:
Plantilla diagnóstica institucional de talento humano; modelo de análisis de brechas de competencia (competencia requerida vs. competencia real).

Materiales de apoyo:
Guías de identificación de necesidades de capacitación del SENA, estándares de habilitación en TH; indicadores de gestión del talento humano en salud.

Evidencias de aprendizaje:
Documento diagnóstico estructurado con identificación y priorización de brechas de competencia por área de la ESE.

Instrumentos de evaluación:
Rúbrica técnica de análisis institucional (coherencia normativa, profundidad analítica, pertinencia territorial).

Duración de la actividad:
18 horas.

3.4.4. Actividades de Transversalidad del Conocimiento

Descripción de la actividad:
Con base en el diagnóstico construido en 3.3, el aprendiz diseña una propuesta formal de necesidades de capacitación institucional alineada al plan de desarrollo de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios. La propuesta debe incluir áreas prioritizadas, perfiles beneficiarios, modalidades de capacitación viables en el contexto del Virreinato (considerando conectividad (internet) y barreras geográficas), y fuentes normativas que sustenten cada necesidad identificada.

Ambiente requerido:
Aula conectacional o trabajo autónomo supervisado (modalidad offline habilitada para contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Proyecto formativo aplicado; presentación ante el grupo con retroalimentación del instructor.

Materiales de formación:
Plantilla plan de capacitación institucional; formato de propuesta de necesidades.

Materiales de apoyo:
Indicadores de gestión del talento humano; lineamientos del Plan Nacional de THS; Ley 2406 de 2025 (reforma laboral, artículos aplicables a IPS públicas).

Evidencias de aprendizaje:
Propuesta formal de necesidades de capacitación con sustento normativo y pertinencia territorial.

Instrumentos de evaluación:
Lista de chequeo de componentes + rúbrica de coherencia estratégica (alineación normativa, viabilidad contextual, priorización argumentada).

Duración de la actividad:
12 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO

Fase del proyecto formativo	Actividad del servicio formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Tareas e instrumentos de evaluación
ANÁLISIS – APP	Identificación de brechas y necesidades del TH de la ESE Hospital San Juan de Dios.	Documento de diagnóstico técnico institucional.	Coherencia normativa, análisis organizacional, claridad de intenciones.	Estrategia, técnicas de autoevaluación y técnicas grupales.
ANÁLISIS – APP	Propuesta de modalidades de capacitación alineada al plan de desarrollo institucional.	Plan estructurado de necesidades de capacitación.	Alineación contextual, viabilidad operativa, normativa aplicable.	Técnicas de observación y autoinformes.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Nombre de competencia	Diferencia entre el nivel de competencia requerido para desempeñar un cargo y el nivel real de competencia que posee el trabajador.
METODO	Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud que consolida la información oficial de los profesionales y ocupaciones autorizadas para ejercer en el sector salud en Colombia.
Clima organizacional	Pertinencia que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación y las condiciones internas de la organización.
Perfil ocupacional	Descripción estructurada de las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos necesarios para desempeñar un cargo específico.
Monoposito laboral	Condición del mercado laboral en la que existe un único empleador dominante para un grupo de trabajadores. En el Virreinato, la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios constituye el principal empleador del sector salud.
Opción estratégica	Proceso de identificación, selección y evaluación de acciones organizacionales orientadas al logro de objetivos institucionales mediante indicadores y tones de decisión. Ejemplo: metas.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Ley 1164 de 2017 – Por la cual se dictan disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- Decreto 760 de 2016 – Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Resolución 5100 de 2016 – Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud (estándar de talento humano).
- Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Salud.
- SENA. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Competencias Laborales.
- Ley 2406 de 2025 – Reforma laboral (completa): artículos aplicables a contratación del THS en IPS públicas.
- Código Sustantivo del Trabajo – Disposiciones sobre contratación y tipos de vínculo laboral en salud.

Página 3 de 5 1411 palabras Español (Colombia) Accesibilidad: es necesario investigar 55%

GFPI-F-1 GUIA 1 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Buscar Reemplazar Seleccionar Crear y compartir PDF de Adobe Solicitar firmas Complementos

Portapap... Fuente Párrafo Estilos Edición Adobe Acrobat Complementos

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Isabel David Pineda Carpio, Instructora	Resolución 760 de 2016	20 de febrero de 2026

8. CONTROL DE CAMBIOS
(Eligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

Nombre	Cargo	Dependencia / Rol	Fecha
Autor(es)			

Página 5 de 5 1411 palabras Español (Colombia) Accesibilidad: es necesario investigar 55%



GUIA 2 TALENTO HUMANO

GPFI-F-1 GUIA 2 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Buscar | Reemplazar | Seleccionar | Crear y compartir PDF de Adobe | Solicitar firmas | Complementos

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUIA DE APRENDIZAJE
GUIA DE APRENDIZAJE N° 2

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	101104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Cabello, Vichada
Fase del Proyecto:	EJECUCIÓN - APLI. Gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en IPS (Guía 30-45)
Actividad de Proyecto Formativo:	Implementación de acciones para el mantenimiento y desarrollo del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, Ibaquén, teniendo en cuenta el desempeño y estrategias de retención en zonas dispersas.
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (COPAR: 2110251042)
Resultado de Aprendizaje (RA 24):	Desarrollar acciones para el mantenimiento del talento humano según enfoque de gestión institucional y normativa vigente.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN

El mantenimiento del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Cabello constituye uno de los desafíos más críticos de la gestión administrativa en el Vichada. La alta rotación del personal, producto del monocenso laboral, las barreras geográficas y las condiciones de aislamiento del territorio, genera un círculo vicioso que deteriora la calidad asistencial y la sostenibilidad financiera institucional.

Esta guía orienta al aprendiz en el diseño e implementación de acciones concretas para el mantenimiento del talento humano: procesos de inducción y reintegración, planes de bienestar social e incentivos, evaluación del desempeño y estrategias de retención adaptadas al contexto institucional, con énfasis en incentivos no monetarios como herramienta diferencial en territorios donde el mercado laboral ofrece escasas alternativas de movilidad.

Se fortalecerán las competencias de interpretación normativa, diseño de instrumentos de gestión institucional y argumentación técnica, aplicadas a la realidad específica de una IPS pública en zona dispersa.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:

Análisis del ciclo del talento humano en una IPS pública, desde la vinculación hasta el retiro. A partir de una línea de tiempo institucional simulada de la ESE, el aprendiz identifica los momentos críticos de fuga del talento humano y discute las causas estructurales (salarias, territoriales, normativas, de clima organizacional) y sus consecuencias en la prestación del servicio.

Debate estructurado: ¿Es suficiente el marco normativo colombiano actual para garantizar la estabilidad del THS en territorios con condiciones extremas como el Vichada? Argumentación con evidencia del contexto territorial (datos AISI, información de rotación de la ESE).

Entorno requerido:
 Aula convencional con proyector y tablet.

Estrategias o técnicas didácticas activas:
 Análisis de ciclo de vida laboral; debate argumentativo estructurado; lluvia de ideas con sistematización.

Materiales de formación:
 Línea de tiempo del ciclo del TH en la ESE (simulada); datos de rotación del sector salud en zonas dispersas.

Materiales de apoyo:
 Ley 1184 de 2007; Ley 2466 de 2005 (reforma laboral); documentos sobre mercado laboral en salud en territorios rurales dispersos.

Duración de la actividad:
 8 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:
 Revisión sistemática del marco normativo que regula el mantenimiento del talento humano en IPS públicas; procesos de inducción/reintegración, bienestar social e incentivos para empleados públicos; evaluación del desempeño (Ley 809/2004, Decreto 1083/2015); capacitación y desarrollo; SGSSS y afiliación de trabajadores.

Análisis comparativo de estrategias de retención del THS en zonas dispersas de Colombia (Amazonia, Pacifico, Llanos Orientales), identificando buenas prácticas aplicables al contexto vichadense.

Entorno requerido:
 Aula con acceso a internet (o materiales descargables para contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:
 Lectura analítica de normativa; construcción de matriz comparativa de estrategias de retención; trabajo colaborativo en equipos.

Materiales de formación:
 Ley 809 de 2004; Decreto 1083 de 2015 (empleados públicos); plan de bienestar social SENA; lineamientos de la Función Pública para bienestar e incentivos; Ley 2466 de 2005 (artículos sobre THS).

Materiales de apoyo:
 Estudio del Ministerio de Salud sobre dispersión geográfica y retención del THS; observatorio laboral de recursos humanos en salud; experiencias de IPS en zonas de frontera.

Duración de la actividad:
 20 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento

Descripción de la actividad:

Página 1 de 5 | 1779 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %

Windows Taskbar: 9:56 2026/06/18



GFPI-F-1 GUIA 2 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Archivos | Pegar | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

El aprendiz implementa... de forma simulada... tres acciones concretas de mantenimiento del TH para la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios.

Objetivo de aprendizaje: Diseñar el Programa de Inducción y Reinserción Institucional, elaboración del cronograma, temas, responsables y mecanismos de seguimiento, adaptados a la modalidad presencial y offline del Vínculo Inducido a la pasaduría estratégica, normas aplicables, cultura organizacional y competencias del funcionario.

Objetivo de aprendizaje: Diseñar el Plan de Bienestar Social e Incentivos: identificación de necesidades de bienestar del talento humano de la ESE; propuesta de programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios aplicables a IPS públicas; estrategias de incentivos no monetarios diferenciados para personal en zonas dispersas; propuesta institucional, transporte, conectividad, capacitación in situ.

Objetivo de aprendizaje: Diseñar el Instrumento de Evaluación del Desempeño para un cargo específico de la ESE: construcción de la rubrica de evaluación con indicadores medibles, alineados al perfil ocupacional y a los objetivos del plan de mejoramiento institucional.

Entorno requerido: Aula con equipos de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas: Diseño: guiado por proyecto (trabajo colaborativo); retroalimentación entre pares (coevaluación formativa); rol (juego) en proceso de inducción.

Materiales de formación: Plantilla de programa de inducción/reinserción; formato plan de bienestar e incentivos; modelo de instrumento de evaluación del desempeño.

Material de apoyo: Manual de funciones de la ESE; guía de acuerdos de gestión SIGEP II; lineamientos del DAPP para evaluación del desempeño de empleados públicos.

Evidencias de aprendizaje: (A) Programa de Inducción/Reinserción Institucional diseñado. (B) Plan de bienestar e incentivos con estrategias diferenciadas para zonas dispersas. (C) Instrumento de evaluación del desempeño para un cargo de la ESE.

Instrumentos de evaluación: Rúbrica técnica de diseño de áreas institucionales (coherencia normativa, viabilidad, pertinencia territorial); lista de chequeo de competencias mínimas requeridas.

Duración de la actividad: 22 horas.

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento

Descripción de la actividad: El aprendiz diseña y sustenta una propuesta integral de estrategias de retención del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, diferenciada por tipo de personal (médicos, enfermeras, personal administrativo) y por tipo de incentivo (monetario/no monetario). La propuesta debe:

- Identificar los factores de deserción específicos del Vínculo (monotonía, barreras geográficas, servicios básicos inherentes, aislamiento).
- Propone al menos 5 estrategias de incentivos no monetarios viables en el contexto territorial (ej: vivienda institucional, transporte subsidiado, conectividad satelital, capacitación in situ, días adicionales de descanso para salud al interior del cargo).
- Sustentar normativamente cada estrategia (Ley 1164/2007, Decreto 108/2015, Ley 2486/2025, acuerdos laborales aplicables a empleados públicos).

6. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIA 3 DE APRENDIZAJE

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Temas o Instrumentos de evaluación
E-SELECCIÓN -APG	Diseño de plan de inducción/reinserción y programa de bienestar para la ESE	Plan de inducción institucional y programa de bienestar laboral	Coherencia normativa, pertinencia territorial, viabilidad en zonas dispersas	Rúbrica técnica de diseño de planes institucionales
E-ELECCIÓN -APG	Diseño de estrategias de retención del TH en el Vínculo con incentivos no monetarios	Propuesta de estrategias de retención de talento humano argumentada	Saludable normativa, pertinencia a contextos vinculados, innovación en incentivos	Lista de chequeo + entrevista de evaluación oral ante el grupo
E-ELECCIÓN -APG	Evaluación del Instrumento de Evaluación del Desempeño para un cargo de la ESE	Instrumento de evaluación del desempeño diferenciado	Alineación con perfil del cargo, claridad, medibilidad, actividades institucionales	Técnicas de observación y autoevaluación

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Inducción organizacional: Proceso mediante el cual el nuevo trabajador conoce la cultura organizacional, sus procedimientos, los recursos, la cultura organizacional y los derechos y deberes inherentes a su cargo en la institución.

Página 3 de 5 | 1779 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar

GFPI-F-1 GUIA 2 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Archivos | Pegar | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

Reinserción: Proceso periódico de actualización al grupo a trabajadores vinculados, ante cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o en el direccionamiento estratégico institucional.

Plan de bienestar social e incentivos: Conjunto de programas y actividades orientadas a mejorar las condiciones de vida y el clima organizacional del talento humano, incluyendo incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme a la normativa de la Función Pública.

Evaluación del desempeño: Proceso sistemático de selección de cumplimiento de las funciones o metas por parte del trabajador, conforme a los acuerdos de gestión y los estándares del cargo.

Retención del TH: Conjunto de estrategias institucionales orientadas a reducir la rotación de talento humano en salud, especialmente relevantes en territorios con condiciones especiales como el Vínculo.

Incentivos no monetarios: Beneficios distintos al salario que contribuyen al bienestar y satisfacción laboral: capacitación, flexibilidad horaria, reconocimiento, mejoras en condiciones de trabajo, vivienda, transporte, entre otros. Especialmente relevantes en contextos de territorio y zonas dispersas.

PIA: Plantilla integrada de Liquidación de Acuerdos: instrumento mediante el cual los empleados reportan y pagan los acuerdos al sistema de seguridad social integral.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Ley 1164 de 2007 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- Ley 909 de 2004 – Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública (bienestar, acuerdos, evaluación del desempeño de empleados públicos).
- Decreto 780 de 2018 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Ley 2486 de 2025 – Reforma laboral colombiana: artículos aplicables a contratación, bienestar y derechos del TH en IPS públicas.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAPP) Guía para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Salud.
- SIGEP II – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: lineamientos para acuerdos de gestión y evaluación del desempeño.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Isabel David Pineda Camacho	Instructor	Regional Vínculo 2026

8. CONTROL DE CAMBIO
(Ejecutar únicamente si realiza ajustes a la guía)

Nombre	Cargo	Dependencia / Inst	Fecha
Autor(es)			

Página 5 de 5 | 1779 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar



GUIA 3 TALENTO HUMANO

GPPI-F-1 GUIA 3 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Archivos | Pegar | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUIA DE APRENDIZAJE
GUIA DE APRENDIZAJE N° 3

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	EJECUCIÓN – APO. Gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en IPS (2009, 30-40)
Actividad de Proyecto Formativo:	Implementación de estándares de calidad en la gestión del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios: habilitación, PAMEC, acreditación y auditoría interna de TH
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 314):	Implementar estándares de calidad en la gestión del talento humano según normas vigentes y políticas de calidad en salud.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN
La calidad en la gestión del talento humano no es un requisito administrativo formal: es la condición estructural que determina si la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios puede prestar servicios seguros, oportunos y humanizados a la población del Vichada. Sin un talento humano habilitado, auditado y sometido a mejora continua, la institución no puede cumplir su función misional.
Esta guía orienta al gerente en la implementación de los estándares de calidad aplicables a la gestión del talento humano en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC): verificación del estándar de TH del Sistema Único de Habilitación, diseño del componente de TH en el PAMEC institucional, aplicación de indicadores de calidad y diseño de instrumentos de auditoría interna. Todo ello contextualizado en las condiciones especiales del Vichada: zona dispersa, IPS pública de

baja complejidad con servicios de mediana complejidad por necesidad, y personal en permanente rotación.
El enfoque es propositivo y analítico: el aprendiz no solo verifica el cumplimiento normativo, sino que argumenta críticamente las brechas identificadas y propone acciones de mejora viables en el contexto territorial.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial
Descripción de la actividad:
Análisis crítico de un informe de habilitación ficticio de una IPS en zona dispersa que presente no conformidades en el estándar de talento humano (perfiles no acreditados, personal sin certificación en RETHUS, inducción no documentada, evaluación del desempeño no realizada). El aprendiz identifica las no conformidades, las clasifica por severidad (mayores/menores), estima el riesgo para la habilitación y propone acciones de corrección inmediata.
Pregunta generadora para la discusión: ¿Puede una IPS en zona dispersa cumplir a cabalidad el estándar de TH del SUH cuando el mercado laboral local no ofrece los perfiles requeridos? ¿Qué mecanismos normativos existen para estas situaciones?
Ambiente requerido:
Aula convencional con proyector y tablero.
Estrategias o técnicas didácticas activas:
Estudio de caso: análisis estructurado de no conformidades; debate argumentativo con lectura crítica de normativa.
Materiales de formación:
Informe de habilitación ficticio con hallazgos de no conformidad en TH; Resolución 3100 de 2019 (estándar de TH).
Material de apoyo:
Decreto 780 de 2018 (SOGC); guía de autoevaluación del SUH del Ministerio de Salud.
Duración de la actividad:
5 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios
Descripción de la actividad:
Revisión sistemática del marco normativo del SOGC y su aplicación a la gestión del TH: componentes del Sistema Único de Habilitación (estándar de TH), PAMEC (autocontrol, auditoría interna, acciones de seguimiento), Sistema Único de Acreditación (estándares superiores de TH), e indicadores de calidad del Sistema de Información para la Calidad (Resolución 230 de 2019).
Taller de lectura crítica: ¿En qué medida los estándares del SOGC asumen condiciones de normalidad institucional (mercado laboral competitivo, conectividad permanente, infraestructura estable) que no se cumplen en el Vichada? ¿Cómo se adapta la implementación sin incumplir la normativa?
Ambiente requerido:
Aula con acceso a internet (o materiales descargables para contingencia de conectividad).

Página 1 de 7 | 1967 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %

ESP LAA | 9:57 | 2026/06/18



GFPI-F-1 GUIA 3 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer? | Compartir

Portapapeles | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Lectura analítica de normativa; taller de lectura crítica; construcción de mapa normativo del SOGC aplicado a TH; trabajo colaborativo en equipos.
Materiales de formación:
Decreto 780 de 2016 (SOGC); Resolución 3100 de 2016 (SUH – estándar TH); Resolución 256 de 2016 (indicadores de calidad); lineamientos del PAMEC del **MinSalud**.
Material de apoyo:
Guía para la implementación del PAMEC (**MinSalud**); guías de acreditación en salud (ICONTEC); experiencias de IPS habilitadas en zonas dispersas.
Duración de la actividad: 20 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento
Descripción de la actividad:
El aprendiz implementa tres instrumentos de calidad aplicados al TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios:
(a) Lista de chequeo del estándar de TH – Sistema Único de Habilitación; el aprendiz diligencia la lista de verificación de la Resolución 3100 de 2016 para los servicios habilitados por la ESE, identifica las no conformidades presentes (reales o simuladas) y elabora el plan de corrección con plazos, responsables y evidencias requeridas.
(b) Componente de TH en el PAMEC institucional; diseña el módulo de TH del Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad, incluyendo: prioridades de mejora identificadas; indicadores con ficha técnica (nombre, fórmula, fuente, frecuencia de medición, meta, valor de alerta), acciones de mejora y cronograma de seguimiento.
(c) Instrumento de auditoría interna al proceso de gestión del TH; diseña el plan de auditoría, los criterios de auditoría (normas aplicables), la lista de verificación con hallazgos potenciales, y el formato de registro de no conformidades y oportunidades de mejora. Simula la aplicación del instrumento sobre la situación del TH de la ESE.
Ambiente requerido:
Aula con equipo de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales offline.
Estrategias o técnicas didácticas activas:
Diseño aplicado por proyecto; simulación de proceso de habilitación y auditoría; retroalimentación entre pares (coevaluación formativa).
Materiales de formación:
Plantilla de lista de chequeo SUH (estándar TH); formato PAMEC del **MinSalud**; plantilla de plan e informe de auditoría interna; fichas técnicas de indicadores de calidad en TH.
Material de apoyo:
Resolución 3100 de 2016; lineamientos PAMEC **MinSalud**; Resolución 256 de 2016 (indicadores de calidad); guía de auditoría interna ISO 19011.
Evidencias de aprendizaje:
(a) Lista de chequeo SUH-TH diligenciada con plan de corrección; (b) Componente TH del PAMEC con indicadores, metas y acciones; (c) Instrumento de auditoría interna al proceso de TH con simulación aplicada.
Instrumentos de evaluación:

Rúbrica de calidad documental (exactitud normativa, **medibilidad de indicadores, viabilidad de acciones); lista de chequeo de componentes mínimos del PAMEC y del instrumento de auditoría.
Duración de la actividad: 20 horas.**

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento
Descripción de la actividad:
El aprendiz elabora y presenta un Informe de Auditoría Interna al Proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, con base en los instrumentos diseñados en 3.3. El informe debe incluir:
• Resumen ejecutivo del proceso auditado y alcances de la auditoría.
• Hallazgos de auditoría; no conformidades mayores, no conformidades menores y oportunidades de mejora, con evidencia y referencia normativa específica.
• Análisis de causas raíz de las no conformidades identificadas en la gestión del TH de la ESE.
• Plan de mejoramiento con acciones correctivas, preventivas y de seguimiento; plazos y responsables.
• Conclusiones: valoración crítica de la viabilidad de implementar el estándar de calidad en TH en las condiciones territoriales del Vichada.
Sustentación oral ante el grupo (15 minutos); el aprendiz defiende los hallazgos con argumentación técnica normativa y propone las acciones de mejora más viables considerando el contexto institucional y territorial.
Ambiente requerido:
Aula convencional con proyector; trabajo autónomo supervisado para preparación del informe.
Estrategias o técnicas didácticas activas:
Proyecto formativo aplicado; informe técnico institucional; presentación argumentativa con defensa de hallazgos.
Materiales de formación:
Formato de informe de auditoría interna; guía de sustentación oral técnica.
Material de apoyo:
Lineamientos PAMEC **MinSalud**; resolución 256 de 2016; guía ISO 19011 de auditorías internas; experiencias de auditoría de TH en IPS públicas.
Evidencias de aprendizaje:
Informe de auditoría interna al proceso de TH con hallazgos, análisis de causas y plan de mejora. Presentación oral sustentada ante el grupo.
Instrumentos de evaluación:
Rúbrica de informe técnico (completitud, exactitud normativa, profundidad del análisis de causas, viabilidad del plan de mejora) + rúbrica de sustentación oral (ciudadanía, argumentación, manejo de preguntas).
Duración de la actividad: 20 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Página 3 de 7 | 1967 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar

GFPI-F-1 GUIA 3 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer? | Compartir

Portapapeles | Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de evaluación
EJECUCIÓN –APB	Verificación del estándar de TH del Sistema Único de Habilitación de la ESE	Lista de chequeo del estándar de TH diligenciada con hallazgos y plan de mejora	Exactitud normativa, identificación de no conformidades, sustento reglamentario	Rúbrica técnica + observación directa
EJECUCIÓN –APB	Diseño del componente de TH en el PAMEC institucional	Componente TH del PAMEC con indicadores, metas y acciones de mejora	Coherencia con SOGC, completitud de indicadores, pertinencia al contexto vichadense	Lista de chequeo + rúbrica de calidad documental
EJECUCIÓN –APB	Diseño de instrumento de auditoría interna al proceso de gestión del TH	Instrumento de auditoría interna con plan, criterios, lista de verificación y formato de hallazgos	Completitud del instrumento, alineación con estándares, aplicabilidad institucional	Técnicas de observación + autoinformes

GLOSARIO DE TÉRMINOS

SOGC	Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud. Conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistematizados que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar una cultura de calidad de la atención en salud. Regulado por el Decreto 780 de 2016.
Sistema Único de Habilitación (SUH)	Componente del SOGC que establece las condiciones mínimas de estructura y proceso para que una IPS preste servicios de salud. El estándar de Talento Humano es uno de sus componentes esenciales, verificable mediante la Resolución 3100 de 2016.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).
- Resolución 3100 de 2016 – Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud (estándar de Talento Humano del SUH).
- Resolución 256 de 2016 – Por la cual se dictan disposiciones en relación con el Sistema de Información para la Calidad y se establecen los indicadores para el monitoreo de la calidad en salud.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamientos para la implementación del PAMEC en IPS.
- ICONTEC. Guías para la implementación del Sistema Único de Acreditación en Salud. Estándares de Gestión del Talento Humano.
- ISO 19011:2018 – Directrices para la auditoría de sistemas de gestión.
- Ley 1164 de 2017 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- NTC GP 1000 – Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

Nombre	Cargo	Responsabilidades	Fecha
--------	-------	-------------------	-------

Página 5 de 7 | 1967 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar



GPPI-F-1 GUIA 3 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Buscar | Reemplazar | Seleccionar | Crear y compartir PDF de Adobe | Solicitar firmas | Complementos

Autor(es)	Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	2020
-----------	--------------------------	------------	------------------	------

8. CONTROL DE CAMBIOS
(Disponer únicamente si realiza ajustes a la guía)

Autor(es)	Fecha	Código	Dependencia	Fecha

GPPI-F-132 V04

Página 7 de 7 | 1967 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %

ESP LAA | 9:59 | 2026/06/18

GUIA4 TALENTO HUMANO



GPPI-F-1 GUIA 4 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Buscar | Reemplazar | Seleccionar | Crear y compartir PDF de Adobe | Solicitar firmas | Complementos

PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUIA DE APRENDIZAJE

GUIA DE APRENDIZAJE N° 4

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carneño, Vichada
Fase del Proyecto:	EVALUACION – AP7: Consolidación y presentación de resultados del proyecto formativo (Ses. 47-52)
Actividad de Proyecto Formativo:	Verificación de la información de la gestión del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios: seguimiento al plan de desarrollo del TH, indicadores, sistemas de información y presentación de resultados ante el comité evaluador
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 4/4):	Verificar la información de la gestión del talento humano a partir del plan de desarrollo institucional, las normas vigentes y las políticas de calidad en salud.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN
La verificación cierra el ciclo PHVA de la gestión del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios. Sin un proceso riguroso de verificación, los esfuerzos de diagnóstico, diseño de planes y implementación de estándares de calidad desarrollados en las guías anteriores quedan sin validación técnica ni posibilidad de mejora continua. Verificar no es solo revisar, que las cosas se hicieron; es analizar si los resultados obtenidos corresponden a los objetivos planeados, identificar desviaciones con sus causas y activar las acciones que garanticen la mejora.
Esta guía, articulada a la fase de EVALUACION del proyecto formativo (AP7, ses. 47-52), orienta al aprendiz en la verificación integral de la información generada durante la

gestión del TH en la ESE: seguimiento al plan de desarrollo institucional del TH mediante indicadores de gestión, verificación del cumplimiento normativo a través de los sistemas de información oficiales (SIGEP II, RETHUS), análisis del ciclo PHVA completo de la competencia y elaboración del informe final de gestión del TH que será presentado ante el comité evaluador.
Esta guía es la de cierre de la competencia 210201042 y del proyecto formativo. Integra los aprendizajes de las cuatro guías anteriores y exige del aprendiz una mirada sistémica, crítica y propositiva sobre la gestión del talento humano en el contexto vichadense.

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial
Descripción de la actividad:
Revisión del recorrido completo de la competencia 210201042 a través de las cuatro guías: ¿Qué se planeó, qué se hizo, qué se verificó hasta ahora y qué queda por mejorar?
El aprendiz construye una línea de tiempo del ciclo PHVA de la gestión del TH de la ESE, identificando los hitos de cada fase y los productos elaborados en las guías 1, 2 y 3.
Reflexión crítica individual y colectiva: ¿cuáles fueron los hallazgos más importantes del diagnóstico y la auditoría de TH? ¿Las acciones implementadas produjeron el efecto esperado en la gestión del TH de la ESE? ¿Qué quedaría pendiente si este fuera un proceso real?
Ambiente requerido:
Aula convencional con proyector y tablero.
Estrategias o técnicas didácticas activas:
Mapa de recorrido de aprendizaje (lean six sigma); reflexión individual estructurada; socialización en plenaria.
Materiales de formación:
Portafolio de evidencias producido en las guías 1, 2 y 3 de la competencia; plantilla de ciclo PHVA aplicado a TH.
Material de apoyo:
Lineamientos del PAMEC (ciclo de mejora continua); modelo de gestión estratégica del TH; Ley 1164 de 2007.
Duración de la actividad:
8 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios
Descripción de la actividad:
Revisión de los sistemas de información oficiales para la verificación de la gestión del TH en salud: SIGEP II (acuerdos de gestión, evaluación del desempeño, gestión documental del empleo público), RETHUS (verificación de habilitación de profesionales y técnicos para el ejercicio en salud), y los indicadores de calidad del Sistema de Información para la Calidad (Resolución 206 de 2016) aplicables a TH.
Taller práctico: navegación en SIGEP II y RETHUS para identificar los campos de verificación relevantes para la ESE. Construcción del tablero de indicadores de gestión del TH: rotación de personal, ausentismo, porcentaje de evaluaciones del desempeño

Página 1 de 7 | 2202 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %

ESP LAA | 10:00 | 2026/06/18



Microsoft Word interface showing a document titled "GFP1-F-1 GUIA 4 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word". The ribbon includes "Inicio", "Insertar", "Dibujar", "Diseño", "Disposición", "Referencias", "Correspondencia", "Revisar", "Vista", "Ayuda", "Acrobat", and "¿Qué desea hacer?".

The document content is split into two columns:

Columna Izquierda:

- realizadas, adherencia a inducción, cobertura de capacitación, cumplimiento del estándar de habilitación en TH.
- Ambiente requerido:** Aula con equipos de cómputo y acceso a internet (o materiales simulados offline para contingencia de conectividad del Wi-Fi).
- Estrategias o técnicas didácticas activas:** Taller práctico con plataformas oficiales, construcción colaborativa del tablero de indicadores; análisis de datos simulados.
- Materiales de formación:** Guía de uso de SIGEP II; guía de consulta RETHUS; plantilla de tablero de indicadores de TH; base de datos simulada de personal de la ESE.
- Material de apoyo:** Resolución 258 de 2016 (indicadores de calidad); Decreto 1083 de 2015 (evaluación del desempeño); lineamientos del DAFP para reportes de gestión del TH.
- Duración de la actividad:** 20 horas.
- 3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento**
- Descripción de la actividad:** El aprendiz construye el informe consolidado de verificación de la gestión del TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, integrando todos los productos de las guías anteriores. El informe tiene tres componentes:
 - (a) Tablero de indicadores de gestión del TH: elaboración de la ficha técnica completa de cada indicador (nombre, objetivo, fórmula de cálculo, fuente de datos, frecuencia de medición, meta, valor de alerta, valor observado simulado, interpretación). Indicadores mínimos: tasa de rotación del personal, porcentaje de personal con inducción documentada, porcentaje de evaluaciones del desempeño realizadas, cobertura del plan de capacitación, porcentaje de cargos con perfil actualizado, índice de cumplimiento del estándar de TH del SJUD.
 - (b) Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH: verificación del nivel de avance de cada acción planeada (cumplida, en proceso, no iniciada, con rezago), análisis de causas del rezago en el contexto vichadense (monoposnio, conectividad, rotación), y valoración del impacto de las acciones implementadas sobre la calidad de la gestión del TH.
 - (c) Cierre del ciclo PHVA: a partir del análisis de los indicadores y del seguimiento al plan, el aprendiz formula las acciones de la fase ACTUAR, con acciones a implementar, ajustas al plan de desarrollo del TH, nuevas prioridades identificadas y recomendaciones para el siguiente ciclo de planificación institucional.
- Ambiente requerido:** Aula con equipos de cómputo, acceso a plataformas institucionales o materiales offline.
- Estrategias o técnicas didácticas activas:** Construcción de informe técnico por proyecto; análisis de datos con hoja de cálculo; retroalimentación formativa entre pares (coevaluación).
- Materiales de formación:**

Columna Derecha:

- Plantilla de tablero de indicadores de TH; formato de informe de seguimiento al plan de desarrollo; plantilla de cierre del ciclo PHVA en TH; base de datos simulada de personal de la ESE.
- Material de apoyo:** Resolución 258 de 2016; Decreto 1083 de 2015; lineamientos PAMEC (acciones de mejora); guía de gestión por indicadores del DAFP.
- Evidencias de aprendizaje:**
 - (a) Tablero de indicadores de gestión del TH con fichas técnicas completas y valores simulados.
 - (b) Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH con análisis de causas y valoración de impacto.
 - (c) Propuesta de acciones del ciclo ACTUAR con justificación técnica y normativa.
- Instrumentos de evaluación:** Rúbrica de informe técnico de gestión (precisión de datos, análisis de tendencias, sustento normativo, coherencia del ciclo PHVA); lista de chequeo de componentes mínimos del informe.
- Duración de la actividad:** 32 horas.
- 3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento**
- Descripción de la actividad:** Presentación final del Plan de Desarrollo del Talento Humano y del Informe Consolidado de Verificación de la Gestión del TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios ante el comité evaluador (Instructor líder + panel). Esta presentación constituye la evidencia de cierre de la competencia 210201042 y aporta al informe final integrado del proyecto formativo (AP7). La presentación (20 minutos + 10 minutos de preguntas) debe cubrir:
 - Diagnóstico de TH realizado (Guía 1): brechas identificadas y su sustento normativo.
 - Acciones de mantenimiento implementadas (Guía 2): plan de inducción, bienestar, retención y evaluación del desempeño diseñados para la ESE.
 - Estándares de calidad verificados (Guía 3): hallazgos de la auditoría interna y el componente TH del PAMEC.
 - Verificación de la gestión del TH (Guía 4): tablero de indicadores, seguimiento al plan de desarrollo y propuesta del ciclo ACTUAR.
 - Conclusión crítica: ¿qué tan viable es lograr una gestión del TH de calidad en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios dadas las condiciones estructurales del Vichada? Propuesta de al menos tres recomendaciones sistémicas.Adicionalmente, el aprendiz entrega el portafolio completo de evidencias de las cuatro guías de la competencia, ordenado y referenciado.
- Ambiente requerido:** Aula convencional con proyector; espacio configurado como sala de presentación institucional.
- Estrategias o técnicas didácticas activas:** Presentación institucional formal; defensa técnica ante comité evaluador; coevaluación entre pares del grupo.
- Materiales de formación:**

Footer: Página 3 de 7, 2202 palabras, Español (Colombia), Accesibilidad: es necesario investigar. Barra de tareas muestra fecha 10:01 2026/06/18.



GFPI-F-1 GUIA 4 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Portapap... Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

Portafolio de evidencias de las 4 guías: plantilla de presentación institucional: guía de sustentación ante comité evaluador.
 Material de apoyo:
 Rúbrica de presentación final: criterios de evaluación del panel, lineamientos del proyecto formativo para la fase de evaluación.
 Evidencias de aprendizaje:
 Presentación oral integral de la gestión del TH ante el comité evaluador (sustentación de 20 minutos + preguntas). Portafolio completo de evidencias de la competencia 21021042 (Guías 1 a 4) debidamente organizado y referenciado.
 Rúbrica de presentación oral final (dominio técnico, integración del ciclo PHVA, argumentación normativa, pertinencia territorial, capacidad de respuesta a preguntas del panel) + lista de chequeo del portafolio de evidencias.
 Duración de la actividad: 20 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumento de evaluación
EVALLUACION -AP7	Verificación de indicadores y seguimiento al plan de desarrollo del TH de la ESE	Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH con tablero de indicadores	Precisión de datos, análisis de tendencias, interpretación técnica de indicadores, sustento normativo	Rubrica técnica de informe de gestión
EVALLUACION -AP7	Informe final consolidado de la gestión del TH para la ESE, verificación del ciclo PHVA completo	Informe final integrado de la gestión del TH con análisis de la ESE, plan de desarrollo del ciclo PHVA y plan de mejora continua	Integración del ciclo, coherencia con el plan de desarrollo institucional, propuestas fundamentadas	Lista de chequeo + entrevista técnica
EVALLUACION -AP7	Presentación del plan de desarrollo del TH y propuesta de bienestar laboral ante el	Presentación oral estructurada con dominio temático y argumentación técnica	Claridad expositiva, sustento normativo, manejo de preguntas,	Rubrica de presentación oral + coevaluación del grupo

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

comité evaluador	pertinencia territorial
Ciclo PHVA	Ciclo de mejora continua Planear-Hacer-Verificar-Actuar. En la gestión del TH: Planear (diagnóstico y plan de desarrollo) → Hacer (inducción, bienestar, evaluación) → Verificar (indicadores, informes, auditoría) → Actuar (acciones correctivas y preventivas).
SIGEP II	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público. Plataforma del DAFP que centraliza la información del talento humano del Estado colombiano: hojas de vida, acuerdos de gestión, evaluaciones del desempeño y gestión documental del empleo público.
RETHUS	Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud. Base de datos oficial del Ministerio de Salud que certifica la habilitación de los profesionales y técnicos para ejercer en el sector salud en Colombia.
Plan de desarrollo del TH	Instrumento de gestión institucional que integra el diagnóstico de necesidades, las acciones de capacitación y bienestar, los indicadores de seguimiento y el cronograma de implementación para el fortalecimiento del talento humano en la IPS.
Tablero de indicadores	Herramienta de visualización que consolida los indicadores de gestión del TH (rotación, ausentismo, cumplimiento de evaluaciones, adherencia a inducción, entre otros) con sus metas, valores observados y semáforos de alerta.
Acuerdo de gestión	Instrumento mediante el cual el jefe de la entidad y el gerente público o empleado de nivel directivo establecen los compromisos de gestión y resultados a evaluar durante el periodo de calificación, conforme al Decreto 1083 de 2015.
Acciones correctivas / preventivas	Medidas implementadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada (correctiva) o para prevenir la ocurrencia de una no conformidad potencial (preventiva) en los procesos de gestión del TH.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, informes de gestión del TH.

Página 5 de 7 | 2202 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %

GFPI-F-1 GUIA 4 TALENTO HUMANO ACTUALIZADA - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Portapap... Fuente | Párrafo | Estilos | Edición | Complementos

Resolución 256 de 2016 – Indicadores para el monitoreo de la calidad en salud. Sistema de Información para la Calidad.
 Resolución 3100 de 2016 – Estándar de Talento Humano del Sistema Único de Habilidadación.
 Ley 1184 de 2007 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
 Ley 809 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
 Ley 2498 de 2005 – Reforma laboral colombiana.
 Ley 1712 de 2014 – Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional. Obligaciones de reporte en gestión del TH.
 Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía para la gestión por indicadores de talento humano en entidades públicas.
 Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamientos del PAMEC – acciones de mejora continua.
 SIGEP II – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público. Manual de usuario.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es) Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	2020

8. CONTROL DE CAMBIOS
 (Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)			

Página 7 de 7 | 2202 palabras | Español (Colombia) | Accesibilidad: es necesario investigar | 55 %



EVIDENCIA 2 CORREO DE ASIGNACION DE CARGA ACADEMICA JUNIO 2026 Y ASIGNACION DE FORMACION COMPLEMENTARIA

RV: ASIGNACION CARGA ACADEMICA: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

RV: ASIGNACION CARGA ACADEMICA - Pública

Danny Marcela Hinestroza Mosquera
Para: Israel David Potes Campo

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Lun 24/03/2036 12:16

Inicio de respuesta con:

Buena tarde instructor

amablemente envío asignación de carga académica

FIGRA Y NOMBRE DEL PROGRAMA	COMPETENCIA	RESULTADOS DE A.	NOMBRE INSTRUCTOR	HORARIO	HORAS A LABORAR POR DIA	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN SALUD	Planear el desarrollo del talento humano según competencias y módulos genéricos.	FN11-1 DISEÑAR LAS ACCIONES PARA EL MANEJO DEL TALENTO HUMANO SEGUN POLITICAS DE GESTION INSTITUCIONAL Y HORARIA PRESENTE. FN11-2 VERIFICAR LA INFORMACION DE LA SECCION DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS HORAS PRESENTES Y LAS POLITICAS DE CALIDAD PRESENTE. FN11-3 IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE CALIDAD EN LAS SECCIONES, TALENTO HUMANO, SEGUN HORAS PRESENTES Y POLITICAS DE CALIDAD.	DAVID POTES	LUNES A VIERNES 18:00 A 22:00	6	13/04/2026	17/04/2026
		FN11-1 DETERMINAR NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DE HORAS PRESENTES, POLITICAS DE CALIDAD Y PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.		LUNES A VIERNES 19:00 A 22:00	3	20/04/2026	10/07/2026
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN SALUD	Planear el desarrollo del talento humano según competencias y módulos genéricos.	FN11-1 DISEÑAR LAS ACCIONES PARA EL MANEJO DEL TALENTO HUMANO SEGUN POLITICAS DE GESTION INSTITUCIONAL Y HORARIA PRESENTE. FN11-2 VERIFICAR LA INFORMACION DE LA SECCION DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS HORAS PRESENTES Y LAS POLITICAS DE CALIDAD PRESENTE. FN11-3 IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE CALIDAD EN LAS SECCIONES, TALENTO HUMANO, SEGUN HORAS PRESENTES Y POLITICAS DE CALIDAD.	DAVID POTES	JUEVES Y VIERNES 06:00 A 12:00	4	5/02/2026	30/04/2026



RE: ASIGNACION CARGA ACADEMICA: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

RE: ASIGNACION CARGA ACADEMICA Pública

Para: Israel David Potes Campo <ipotes@sena.edu.co>
Cc: Juan Carlos Londono Rodriguez <jlondonor@sena.edu.co>
Asunto: ASIGNACION CARGA ACADEMICA

Cordial saludo instructor

amablemente envío asignación de carga académica

FICHA Y NOMBRE DEL PROGRAMA	COMPETENCIA	RESULTADOS DE A.	NOMBRE INSTRUCTOR	HORARIO	HORAS A LABORAR POR DIA	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
FICHA - 3493509 GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD	INDUCCION	577045 - 3. ASUMIR DEBERES Y DERECHOS CON BASE EN LAS LEYES Y NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE SU PROYECTO DE VIDA. 577046 - 4. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DISPONIBLES. 577047 - 1. RECONOCER EL ROL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO FORMATIVO, EL PAPEL DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE Y LA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL SENA. 577048 - 2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL SENA OFRECE EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL. 577049 - 5. CONSIDERAR ALTERNATIVAS Y	ISRAEL POTES	LUNES A VIERNES 16:00 A 20:00AM	4	9/06/2026	12/06/2026

Windows Search: Buscar

ESP LAA 10:04 2026/06/18



ASIGNACION CARGA ACADEMICA: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

ASIGNACION CARGA ACADEMICA Pública

Danny Marcela Hinestroza Mosquera
Para: Israel David Potes Campo
CC: Juan Carlos Londono Rodriguez
Mar 09/06/2026 17:07

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Vie 06/06/2036 17:07

Cordial saludo instructor
amablemente envió asignación de carga académica

FICHA Y NOMBRE DEL PROGRAMA	COMPETENCIA	RESULTADOS DE A.	NOMBRE INSTRUCTOR	HORARIO	HORAS A LABORAR POR DIA	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
FICHA - 3493509 GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD	Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión	574848 - 2. DESARROLLAR ACCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO SEGUN ENFOQUE DE GESTION INSTITUCIONAL Y NORMATIVA VIGENTE. 574849 - 4. VERIFICAR LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS NORMAS VIGENTES Y LAS POLÍTICAS DE CALIDAD EN SALUD.	ISRAEL POTES	LUNES A VIERNES 18:00 A 20:00AM	2	16/06/2026	22/08/2026

Windows taskbar: Buscar, 10:03 2026/06/18



CURSO COMPLEMENTARIO: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

CURSO COMPLEMENTARIO • Pública

Danny Marcela Hinestroza Mosquera
Para: Israel David Potes Campo
CC: Juan Carlos Londono Rodriguez
Mié 10/06/2026 19:33

Marcado

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Sáb 07/06/2036 19:33


Cordial saludo

Estimado instructor, mediante la presente le notifico que fue asignado a la ficha N°: **3544058**, correspondiente al complementario: **ACREDITACION EN SALUD**, el evento de inscripción estará abierto desde el 10/06/2026 hasta el 17/06/2026

Código Ficha	3544058
<input type="button" value="Consultar"/>	

Las Fichas han sido publicadas exitosamente.

Cordialmente

 **Danny Marcela Hinestroza Mosquera**
Centro De Produccion Y Transformacion Agroindustrial -
Contratista
dmhinestroza@sena.edu.co
3154319226
Cra 10 N° 15 71 Barrio La Primavera
@SENAcomunica www.sena.edu.co

Windows taskbar: Buscar, ESP LAA, 10:08 2026/06/18



CURSO COMPLEMENTARIO: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

CURSO COMPLEMENTARIO Pública

Danny Marcela Hinestroza Mosquera
Para: Israel David Potes Campo
CC: Juan Carlos Londono Rodriguez
Mié 10/06/2026 19:36

Responder Responder a todos Reenviar

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Sáb 07/06/2036 19:36

Cordial saludo


Estimado instructor, mediante la presente le notifico que fue asignado a la ficha N°: **3544063**, correspondiente al complementario: **FACTURACION DE SERVICIOS EN SALUD**, el evento de inscripción estará abierto desde el 10/06/2026 hasta el 17/06/2026


Código Ficha 3544063

Consultar

Las Fichas han sido publicadas exitosamente.

Cordialmente

 **Danny Marcela Hinestroza Mosquera**
Centro De Produccion Y Transformacion Agroindustrial -
Contratista
dmhinestroza@sena.edu.co
3154519256
Cra 10 N° 15 # 71 Barrio La Primavera

 www.sena.edu.co
@SENAcomunica

ESP LAA 10:10 2026/06/18



CURSO COMPLEMENTARIO: Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

CURSO COMPLEMENTARIO Pública

Danny Marcela Hinestroza Mosquera
Para: Israel David Potes Campo
CC: Juan Carlos Londono Rodriguez
Mié 10/06/2026 19:39

Responder Responder a todos Reenviar

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Sáb 07/06/2036 19:39

Cordial saludo


Estimado instructor, mediante la presente le notifico que fue asignado a la ficha N°: **3544065**, correspondiente al complementario: **REGISTRO INDIVIDUAL DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD-RIPS**, el evento de inscripción estará abierto desde el 10/06/2026 hasta el 17/06/2026


Código Ficha 3544065

Consultar

Las Fichas han sido publicadas exitosamente.

Cordialmente

 **Danny Marcela Hinestroza Mosquera**
Centro De Produccion Y Transformacion Agroindustrial -
Contratista
dmhinestroza@sena.edu.co
3154519256
Cra 10 N° 15 71 Barrio La Primavera

 www.sena.edu.co
@SENAcomunic

ESP LAA 10:11 2026/06/18



EVIDENCIA 3 FOTOS DE ORIENTACIONES REALIZADAS EN FICHA









EVIDENCIA 4 PANTALLAZOS DE ALGUNAS FORMACIONES

Introduccion-a-la-Gestion-del-Talento-Humano-en-Salud FINAL.pdf - Adobe Acrobat Pro DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas PLANILLA SII CON... REPORTE HORAS S... Introduccion-a-la-... x

1 / 11 76,5%

Compartir

Introducción a la Gestión del Talento Humano en Salud

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN SALUD · SENA

Un enfoque sistémico y estratégico para comprender cómo el talento humano determina la calidad, seguridad y sostenibilidad de las instituciones de salud en Colombia.

Instructor
Israel David Potes Campo
Médico Auditor ·



SENA

Competencia a desarrollar
Analizar el talento humano en salud como componente estructural del sistema, identificando su impacto en la calidad, seguridad del paciente y sostenibilidad institucional.





SENA

Servicio Nacional de Aprendizaje

Normatividad del Talento Humano en Salud

Ley 1164 de 2007 y Reforma Laboral Ley 2466 de 2025

Instructor : Israel David Potes Campo

Gestión Administrativa

Sector Salud

Competencia 210201042

Talento Humano

2026

GC-F-004 V.11 | Programa: Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud



¿Qué es el Talento Humano en Salud?

Definición legal – Ley 1164 de 2007, Art. 1°

“ Todo el personal que interviene en la **promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación** de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud. ”

Profesionales universitarios
Médicos, Enfermeras, Odontólogos, Bacteriólogos, Fisioterapeutas

Nivel tecnológico
Tecnólogos en salud oral, radiología, instrumentación quirúrgica

Técnicos y auxiliares
Auxiliares de enfermería, salud oral, farmacia

Ocupaciones del área
Promotores de salud, agentes comunitarios, personal admin. del sector

Ley 1164/2007 – Estructuras e Instrumentos Creados

Institucionalidad del Talento Humano en Salud

Consejo Nacional TH en Salud Arts. 5-7
Máxima instancia asesora y coordinadora. Integrado por Min. Salud, Min. Educación, representantes de colegios y asociaciones profesionales.

Observatorio TH en Salud Art. 8
Red de instituciones para producir, analizar y difundir información sobre el TH en Salud. Administrado por el Ministerio de Salud.

RETHUS Art. 23-24
Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud. Certifica el ejercicio legal de profesiones y ocupaciones. Reemplaza la tarjeta profesional física.

SSO – Servicio Social Obligatorio Arts. 34-37
Año de servicio obligatorio en zonas de difícil acceso para recién egresados, como condición para ejercer la profesión de manera independiente.

Ética y Disciplina Profesional Arts. 28-33
Tribunales Ético-Profesionales por disciplina. Investigan y sancionan faltas al código de ética. Reportan al RETHUS las sanciones.

Formación y Pertinencia Arts. 10-16
El Consejo recomienda criterios de calidad y pertinencia para los programas del área. El Min. Educación define y actualiza los estándares.



EVIDENCIA 5 PANTALLAXO EXCEL PROYECTO FORMATIVO

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following content:

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA			
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral			
PLANTILLA PROYECTO FORMATIVO			
1. Información básica del proyecto			
Cód. Programa SOFIA:	121104	Versión del Programa:	1
Centro de Formación SENA Vichada (Regional Orinoquia)	1.2 Regional:	Orinoquia	
Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada			
Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud			
13 meses (52 semanas – Etapa Lectiva: 3.120 horas)			
ESE Hospital Departamental San Juan de Dios;			
gestión administrativa en salud, facturación, auditoría de cuentas médicas, glosas, cartera, talento humano en salud, salud pública, Vichada, zonas dispersas, SGSSS			
72	1.9 Número de resultados de aprendizaje por tipo de competencia	1.9.1 Número de resultados de aprendizaje específicos que se alcanzan con el proyecto:	28
		1.9.2 Número de resultados de aprendizaje transversales que se alcanzan con el proyecto	24
		1.9.3 Número de resultados de aprendizaje claves que se alcanzan con el proyecto:	19



EVIDENCIA 6 PANTALLAZOS DE INDUCCION



Ecosistema Digital del SENA

SENA Sofía Plus

Es el portal de administración educativa. Aquí gestionarás tus inscripciones, matrículas, evaluarás a tus instructores y descargarás tus certificados institucionales oficiales.

Correo MiSena

Tu canal de comunicación oficial y llave de acceso al ecosistema de Microsoft 365, almacenamiento en la nube, Teams institucional y herramientas ofimáticas gratuitas.

Zajuna LMS

Nuestra nueva plataforma virtual de aprendizaje. El espacio donde descargarás tus guías de aprendizaje, subirás las evidencias y participarás en foros y videoconferencias.



Rol del Aprendiz y Ambientes de Aprendizaje

A row of social media icons for Facebook, LinkedIn, YouTube, Instagram, X, and TikTok.
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

Inducción de Aprendices • Día
2 • Ficha 3493509 • Gestión
Administrativa del Sector Salud
Instructor: Israel David Potes
Campo

GC-F-004V:11



EVIDENCIA 7 FOTOS DE INDUCCION







EVIDENCIA 8 CORREO AL COORDINADOR REPORTANDO ANOMALIAS

INFORME IMPOSIBILIDAD DE CARGAR PROYECTO FORMATIVO EN SENA SOFIA PLUS : Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

INFORME IMPOSIBILIDAD DE CARGAR PROYECTO FORMATIVO EN SENA SOFIA PLUS Pública

Israel David Potes Campo
Para: Juan Carlos Londono Rodriguez
Jue 18/06/2026 10:33


Buenos días Señor Coordinador:

Cordial saludo, a través de la presente, quiero informar que ha sido imposible subir el proyecto formativo a sena sofia plus

Informe_Apoyo_Formacion-1.pdf COMO CREAR UNA RUTA DI Crear ruta de aprendizaje en Sofia plus cuantos caracteres tiene esta

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

Gestionar Ruta de Aprendizaje
Reportes
Ejecución de la Formación
Reportes



¡Servidor no disponible!

El servidor no está disponible en este momento. Por favor, vuelve a intentarlo más tarde.

27° Buscar ESP LAA 10:43 2026/06/18



COMO CREAR UNA RUITA DE A X Crear ruta de aprendizaje en Sc X Sofia plus Crear ruta de aprendizaje para X

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

SofiaPlus ISRAEL DAVID Bandeja de tareas LMS SENA Cambiar Clave Salir

Equipo desarrollo curricular

- Desarrollo Curricular
- Gestión de Actividades de Aprendizaje
 - Consultar Ruta de Aprendizaje por Actividades
 - Generar Ruta de Aprendizaje por Actividades**
 - Gestión de Proyectos
 - Reportes
- Ejecución de la Formación
- Reportes

Generar Ruta de Aprendizaje por Actividades

Programa de Formación* ACREDITACION EN SALUD

Ficha de Caracterización* FICHA 3544058 (ACREDITACION EN SALUD)

Competencias del Programa de Formación

- Orientar personas según normativa de salud
 - 2. REALIZAR EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN
 - 1. RECONOCER LAS NORMAS ASOCIADAS AL PR
 - 3. VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDAR

Filtrar Actividad de Aprendizaje

Actividad de Aprendizaje	Seleccionar
ACREDITACIÓN	<input type="checkbox"/>
VERIFICAR ESTANDARES DE ACREDITACION	<input type="checkbox"/>
CONOCER Y EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DE AUTOEVALUACION DE LA INSTITUCION	<input type="checkbox"/>
CUESTIONARIO 1	<input type="checkbox"/>
PRESENTACION DE LAS NORMAS QUE HACEN PARTE DELPROCESO DE ACREDITACION	<input type="checkbox"/>
CUESTIONARIO	<input type="checkbox"/>
ACREDITACION PALESTINA	<input type="checkbox"/>
HERRAMIENTAS PARA ACREDITACIÓN - PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN - PLANES DE MEJORAMIENTO	<input type="checkbox"/>
SERVICIOS DE SALUD	<input type="checkbox"/>
ACREDITACION RISARALDA	<input type="checkbox"/>

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia --a124;

29° Buscar ESP LAA 14:54 2026/06/18

COMO CREAR UNA RUITA DE A X Crear ruta de aprendizaje en Sc X Sofia plus Crear ruta de aprendizaje para X

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

CONOCER Y EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DE AUTOEVALUACION DE LA INSTITUCION

CUESTIONARIO 1

PRESENTACION DE LAS NORMAS QUE HACEN PARTE DELPROCESO DE ACREDITACION

CUESTIONARIO

ACREDITACION PALESTINA

HERRAMIENTAS PARA ACREDITACIÓN - PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN - PLANES DE MEJORAMIENTO

SERVICIOS DE SALUD

ACREDITACION RISARALDA

Anterior 1 2 Siguiente

Ruta de Aprendizaje

Nombre de la Ruta de Aprendizaje* FICHA ACREDITACION HOSPITAL DEPARTAMENTAL

La ruta de aprendizaje fue guardada y activada exitosamente

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia --a124;

29° Buscar ESP LAA 14:55 2026/06/18



COMO CREAR UNA RUITA DE A X Crear ruta de aprendizaje en Sc X Sofia plus Crear ruta de aprendizaje para X

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

SofiaPlus ISRAEL DAVID Bandeja de tareas LMS SENA Cambiar Clave Salir

Equipo desarrollo curricular

- Desarrollo Curricular
- Gestión de Actividades de Aprendizaje
 - Consultar Ruta de Aprendizaje por Actividades
 - Generar Ruta de Aprendizaje por Actividades**
 - Gestión de Proyectos
 - Reportes
- Ejecución de la Formación
- Reportes

Generar Ruta de Aprendizaje por Actividades

Programa de Formación* REGISTRO INDIVIDUAL DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD-RIPS Consultar

Ficha de Caracterización* FICHA 3544065 (REGISTRO INDIVIDUAL DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD-RIPS) Consultar

Competencias del Programa de Formación

- Registrar información de acuerdo con normativa y proces
- 2. REALIZAR EL REGISTRO Y VALIDACIÓN DE LA
- 4. EVALUAR EL PROCESO REALIZADO DURANTE
- 3. REPORTAR EL REGISTRO INDIVIDUAL DE LA P
- 1. RECONOCER LAS GENERALIDADES DEL REGI

Filtrar Actividad de Aprendizaje

Actividad Aprendizaje Consultar

Actividades de Aprendizaje del Programa de Formación

Actividad de aprendizaje	Opciones
REGISTRO INDIVIDUAL DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD RIPS	
DESARROLLAR ACCIONES DE FORMACIÓN QUE ACTUALICEN EL TALENTO HUMANO VINCULADO EN EL REGISTRO INDIVIDUAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SALUD RIPS	
RUTA 3461005	

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia -- a124;

29° Buscar ESP LAA 15:03 2026/06/18



COMO CREAR UNA RUTA DE A x Sofia plus

http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

SofiaPlus ISRAEL DAVID

Instructor

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

Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje

Opciones de búsqueda

Ficha de caracterización* 3544058 - ACREDITACION EN SALUD

Ruta de Aprendizaje* FICHA ACREDITACION HOSPITAL DEPARTAMENTAL

Cancelar

Aprendices

Señor Instructor: Antes de proceder a asociar la ruta de aprendizaje al Aprendiz, debe indicarle a cada Aprendiz que verifique sus datos básicos (Tipo de documento, número de documento, nombres, apellidos), esto, con el fin de evitar errores en el proceso de certificación del Aprendiz. Recuerde que una asociada la ruta no es posible adelantar modificaciones sobre la información básica del Aprendiz.

Identificación	Nombres	Apellidos	Ruta de Aprendizaje Actual	Estado
<input type="checkbox"/> CC 1044934643	DANIELA	AYOS CARDOZO		En Tránsito
<input type="checkbox"/> CC 1126707050	YURICA COROMOTO	BARRERA GUTIERREZ		En Tránsito
<input type="checkbox"/> CC 1000468718	LAURA CATALINA	CASTAÑEDA SIERRA		En Tránsito

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia - -a206;

COMO CREAR UNA RUTA DE A x Sofia plus

http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

documentos, número de documento, nombres, apellidos), esto, con el fin de evitar errores en el proceso de certificación del Aprendiz. Recuerde que una vez asociada la ruta no es posible adelantar modificaciones sobre la información básica del Aprendiz.

Identificación	Nombres	Apellidos	Ruta de Aprendizaje Actual	Estado
<input checked="" type="checkbox"/> CC 1127386459	HEIDY MAYBEL	MURILLO GALINDO		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 1127383493	ROSMY JAIDY	PULIDO NIÑO		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 73207978	YESID	LEZAMA MENDOZA		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 30937561	CLAUDIA	HUERTAS MORALES		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 1127392934	JOSE ALFONSO	GARCIA PERALTA		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 39819531	SANDRA MILENA	GUARIN RATIVA		En Tránsito
<input checked="" type="checkbox"/> CC 1127382120	WILMAR CAMILO	AGUDELO MIRELES		En Tránsito

¿Está seguro de asociar los aprendices seleccionados a la ruta de aprendizaje?


Aceptar Cancelar

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia - -a206;



COMO CREAR UNA RUTA DE A... x Sofia plus x

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

SofiaPlus |  ISRAEL DAVID

Bandeja de tareas LMS SENA Cambiar Clave Salir

Instructor

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

Asociar Aprendiz a una Ruta de Aprendizaje

Opciones de búsqueda

Ficha de caracterización* 3544058 - ACREDITACION EN SALUD

Ruta de Aprendizaje* FICHA ACREDITACION HOSPITAL DEPARTAMENTAL

Consultar Aprendices

La operación Asociar aprendices a ruta se realizó exitosamente. | Resultado: 17 Aprendiz(ces) asociado(s) a la Ruta de Aprendizaje: FICHA ACREDITACION HOSPITAL DEPARTAMENTAL. Se ha enviado un correo electrónico a los aprendices asociados a la ruta

SOFIA Plus Versión 9.0.80 Powered by SENA -- © SENA 2018 -- Bogotá - Colombia -- a206;

28° Buscar ESP LAA 16:15 2026/06/18



EVIDENCIA 9 PANTALLAZO DE EXCEL JUICIO EVALUATIVO REALIZADO

Reporte de Juicios Evaluativos (3) [Modo de compatibilidad] - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos

F48 37829 - Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas

	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	O
42	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37800 - GENERAR HABITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACION DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES FISICAS APLICADAS HACIA EL	57844 - 3. EJECUTAR ACTIVIDADES DE ACONDICIONAMIENTO FISICO	APROBADO	22/11/2024 11:30 a	CC 1143338846 - MANUEL ENRIQUE BEDOYA ROMERO	
43	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37800 - GENERAR HABITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACION DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES FISICAS APLICADAS HACIA EL	57845 - 1. DESARROLLAR HABILIDADES FISICOMOTRICES EN EL CONTEXT	APROBADO	22/11/2024 11:27 a	CC 1143338846 - MANUEL ENRIQUE BEDOYA ROMERO	
44	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37800 - GENERAR HABITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACION DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES FISICAS APLICADAS HACIA EL	57846 - 4. IMPLEMENTAR UN PLAN DE EJERCIMIENTOS Y PAISAJES ACTIVAS	APROBADO	22/11/2024 11:30 a	CC 1143338846 - MANUEL ENRIQUE BEDOYA ROMERO	
45	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37800 - GENERAR HABITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACION DE PROGRAMAS DE ACTIVIDADES FISICAS APLICADAS HACIA EL	57847 - 2. PRACTICAR HABITOS SALUDABLES MEDIANTE LA	APROBADO	22/11/2024 11:29 a	CC 1143338846 - MANUEL ENRIQUE BEDOYA ROMERO	
46	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37829 - Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas	57864 - 3. VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES DE SALUD DE	APROBADO	09/10/2025 9:11 a	CC 1038655609 - MAYRA ALEJANDRA MANRIQUE COPPEDOR	
47	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37829 - Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas	57865 - 1. ANALIZAR LA SITUACION DE SALUD DE LA EDUCACION SUPERIOR	APROBADO	09/10/2025 9:11 a	CC 1038655609 - MAYRA ALEJANDRA MANRIQUE COPPEDOR	
48	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37829 - Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas	57866 - 2. DESARROLLAR ACCIONES ADMINISTRATIVAS DE PROGRAMAS DE SALUD UTILIZANDO LA TECNOLOGIA DE	APROBADO	09/10/2025 9:11 a	CC 1038655609 - MAYRA ALEJANDRA MANRIQUE COPPEDOR	
49	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37838 - Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión	57868 - 4. VERIFICAR LA INFORMACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA EL MANEJAMIENTO DE	APROBADO	13/04/2026 21:32 a	CC 73163876 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO	
50	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37838 - Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión	57868 - 4. VERIFICAR LA INFORMACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA EL MANEJAMIENTO DE	APROBADO	13/04/2026 21:33 a	CC 73163876 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO	
51	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37838 - Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión	57870 - 3. IMPLEMENTAR ESTANDARES DE CALIDAD EN LA GESTION DE	APROBADO	13/04/2026 21:33 a	CC 73163876 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO	
52	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37838 - Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión	57871 - 1. DETERMINAR NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD A PARTIR DE	POR EVALUAR	-	-	
53	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37867 - Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud	57826 - 1. PREPARAR CUENTAS METRICAS ACORDE A MANUALES	APROBADO	18/05/2025 7:24 a	CC 67026582 - BELLANIRA PULIDO MARTINEZ	
54	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37867 - Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud	57826 - 3. REALIZAR PROCESOS DE AUDITORIA DE CUENTAS EN LA LIQUIDACION DE LOS SERVICIOS DE CONSULTA MEDICA	APROBADO	02/10/2025 21:55 a	CC 67026582 - BELLANIRA PULIDO MARTINEZ	
55	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37867 - Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud	57827 - 2. GESTIONAR EL PROCESO DE FACTURACION Y GLOSAS CUMPLIENDO CON LA LEGISLACION	APROBADO	18/05/2025 7:28 a	CC 67026582 - BELLANIRA PULIDO MARTINEZ	
56	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	37867 - Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud	57828 - 4. ELABORAR INFORMES DE HALLAZGOS DE AUDITORIA	APROBADO	02/10/2025 21:56 a	CC 67026582 - BELLANIRA PULIDO MARTINEZ	
57	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	38018 - Orientar personas según normativa de salud	57822 - 1. RESOLVER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS SERVIDA	POR EVALUAR	-	-	
58	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	38018 - Orientar personas según normativa de salud	57822 - 1. RESOLVER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS SERVIDA	POR EVALUAR	-	-	
59	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	38018 - Orientar personas según normativa de salud	57822 - 4. ESTABLECER ACCIONES DE MEDICINA TENDIENDO EN CUENTA LOS	POR EVALUAR	-	-	
60	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	38018 - Orientar personas según normativa de salud	57822 - 3.	POR EVALUAR	-	-	
61	CC	1006793133	EDGAR EDUARDO	CRUZ CAIFA	EN FORMACION	38018 - Orientar personas según normativa de salud	57822 - 3.	POR EVALUAR	-	-	

Hoja

24°C Mayorm. nublado

ESP LAA 16:29 2026/04/20



Reporte de Juicios Evaluativos (2) [Modo de compatibilidad] - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
281	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38199 - Orientar investigación formativa	576952 - 3. ARGUMENTAR ASPECTOS TEÓRICOS DEL	APROBADO	16/10/2025 19.55 a	CC 73144592 - JULIO EDUARDO SCHAMUN HAY
282	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38329 - Controlar los inventarios según indicadores y métodos	576872 - 3. IMPLEMENTAR ACCIONES DE VIGILANCIA Y CONTROL EN LA GESTIÓN DE	APROBADO	16/12/2025 10.05 a	CC 33262959 - CARMEN ALICIA PEDROZA ESCOBAR
283	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38329 - Controlar los inventarios según indicadores y métodos	576873 - 2. MANEJAR EFICIENTEMENTE RECURSOS FÍSICOS PARA LA PRESTACIÓN DE	APROBADO	16/12/2025 10.05 a	CC 33262959 - CARMEN ALICIA PEDROZA ESCOBAR
284	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38329 - Controlar los inventarios según indicadores y métodos	576874 - 1. DETERMINAR MECANISMO TÉCNICO ADMINISTRATIVOS PARA LA	APROBADO	16/12/2025 10.05 a	CC 33262959 - CARMEN ALICIA PEDROZA ESCOBAR
285	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38329 - Controlar los inventarios según indicadores y métodos	576875 - 4. REALIZAR SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS FÍSICOS TENIENDO EN CUENTA LOS	APROBADO	16/12/2025 10.06 a	CC 33262959 - CARMEN ALICIA PEDROZA ESCOBAR
286	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38467 - Monitorear sistemas de gestión de acuerdo con normativa y	576878 - 3. VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL SISTEMA SEGÚN PROCEDIMIENTO	APROBADO	13/04/2026 21.35 a	CC 73153676 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO
287	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38467 - Monitorear sistemas de gestión de	576879 - 2. APLICAR LAS HERRAMIENTAS PARA EL	APROBADO	13/04/2026 21.35 a	CC 73153676 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO
288	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38467 - Monitorear sistemas de gestión de acuerdo con normativa y	576880 - 1. PREPARAR EL PLAN DE MONITOREO SEGÚN REFERENTES NORMATIVOS Y POLÍTICAS	APROBADO	13/04/2026 21.35 a	CC 73153676 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO
289	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38467 - Monitorear sistemas de gestión de acuerdo con normativa y	576881 - 4. PROPONER ACCIONES DE MEJORA CON BASE EN LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN EL	APROBADO	13/04/2026 21.36 a	CC 73153676 - ISRAEL DAVID POTES CAMPO
290	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38558 - Ejercer derechos fundamentales del trabajo	576901 - 03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo	APROBADO	14/05/2025 13.41 a	CC 11707628 - JOSE ALBERTO MOSQUERA QUINTO
291	CC	1010167012	DEISY DANIELA	SANCHEZ BARRERA	EN FORMACION	38558 - Ejercer derechos fundamentales del trabajo	576902 - 04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el	APROBADO	14/05/2025 13.44 a	CC 11707628 - JOSE ALBERTO MOSQUERA QUINTO



EVIDENCIA 10 TIEMPOS DE FORMACION SOFIA PLUS

SENA TIEMPOS SENA SOFIA PLUS JUNIO 2026.pdf - Adobe Acrobat Pro DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas anexo1-marco-orie... anexo1-marco-orie... SENA TIEMPOS SE... x

1 / 7 46,1%

Compartir

TIEMPO ACT. APOYO A LA FORMACION

INSTRUCTOR: ISRAEL DAVID POTES CAMPO
CENTRO DE FORMACION: CENTRO DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACION AGROINDUSTRIAL DE LA ORINOQUIA
FECHA INICIAL: 01/06/2026 00:00:00
FECHA FINAL: 30/06/2026 23:59:59

ACTIVIDADES ACADÉMICAS

FICHA DE APRENDIZAJE: 3493509 - GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: APLICAR PRACTICAS DE PROTECCION AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LAS POLITICAS ORGANIZACIONALES Y LA
- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Controlar los inventarios según indicadores y métodos
- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.
- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Enriquecer Low Murta-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y políticas públicas

17/06/26 11:57 Page 1 of 7

27° Buscar ESP LAA 10:57 2026/06/18



SENA TIEMPOS SENA SOFIA PLUS JUNIO 2026.pdf - Adobe Acrobat Pro DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas anexo1-marco-orie... anexo1-marco-orie... SENA TIEMPOS SE... x

3 / 7 46,1%

Compartir

1. DETERMINAR NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD A PARTIR DE NORMAS VIGENTES, POLÍTICAS DE CALIDAD Y PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

2. DESARROLLAR ACCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO SEGÚN ENFOQUE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y NORMAS VIGENTES.

3. APLIMANTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN NORMAS VIGENTES Y POLÍTICAS DE CALIDAD.

4. VERIFICAR LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS NORMAS VIGENTES Y LAS POLÍTICAS DE CALIDAD EN SALUD.

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Resultado de Aprendizaje de la Inducción.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. RECONOCER EL ROL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO FORMATIVO, EL PAPEL DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE Y LA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL SENA.

2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL SENA OFRECE EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, DE ACUERDO CON EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL.

3. ASUMIR DEBERES Y OBLIGACIONES CON BASE EN LAS LEYES Y NORMATIVOS INSTITUCIONALES EN EL MARCO DE SU PROYECTO DE VIDA.

4. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DISPONIBLES.

5. CONCRETAR ALTERNATIVAS Y ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CON BASE EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: RESULTADOS DE APRENDIZAJE ETAPA PRACTICA

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 51,00

17/06/26 11:57 Page 3 of 7

27° Buscar ESP LAA 10:57 2026/06/18



SENA TIEMPOS SENA SOFIA PLUS JUNIO 2026.pdf - Adobe Acrobat Pro DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas anexo1-marco-orie... anexo1-marco-orie... SENA TIEMPOS SE... x

6 / 7 46,1%

Compartir

2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL SENA OFRECE EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON EL CONTRATO NACIONAL E INSTITUCIONAL.

3. ASUMIR DEBERES Y DERECHOS CON BASE EN LAS LEYES Y NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE SU PROYECTO DE VIDA.

4. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DISPONIBLES.

5. CONCENTRARSE EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CON BASE EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: RESULTADOS DE APRENDIZAJE ETAPA PRACTICA

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 57,00

FICHA DE APRENDIZAJE: 3526654 - ATENCIÓN CLÍNICA INTEGRAL DEL PACIENTE CON DENEGUE

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Establecer la presencia de eventos de salud pública según normativa nacional

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. RECONOCER LAS RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN CLÍNICA INTEGRAL DEL PACIENTE CON DENEGUE DE ACUERDO CON AVANCE DE REGIÓN SANITARIA DE LA ZONERA

2. ESTABLECER CRITERIOS CLÍNICOS Y DE LABORATORIO ÚTILES PARA EL DIAGNÓSTICO Y MANEJO DE LOS CASOS DE DENEGUE TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN ACTUAL Y NIVEL DE COMPETENCIA

3. CUMPLIR CON PROTOCOLO DE TRATAMIENTO DEL PACIENTE CON DENEGUE TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN DE GRADUACIÓN Y CLAS. DE ATENCIÓN CLÍNICA

4. REALIZAR NOTIFICACIÓN DE UN CASO DEL SÍNDROME CON FUENTE DE INFECCIÓN EN SALUD PÚBLICA, SEGÚN LOS LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA NACIONAL, DEFINICIONES DE CASOS VIGENTES DECORADAS EN EL PROTOCOLO DE VIGILANCIA NACIONAL.

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 44,00

170626 11:57 Page 6 of 7

27° Buscar

ESP LAA 10:58 2026/06/18

SENA TIEMPOS SENA SOFIA PLUS JUNIO 2026.pdf - Adobe Acrobat Pro DC

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Inicio Herramientas anexo1-marco-orie... anexo1-marco-orie... SENA TIEMPOS SE... x

7 / 7 46,1%

Compartir

FICHA DE APRENDIZAJE: 3521867 - ATENCIÓN AL CLIENTE EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LAS ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS Y ESTÁNDARES DE CALIDAD ORGANIZACIONAL.

2. ATENDER AL CLIENTE A TRAVÉS DE LOS CANALES DISPONIBLES TENIENDO EN CUENTA SUS CARACTERÍSTICAS, CONDICIÓN (FÍSICA, EMBAJADA Y SOCIAL), NECESIDADES Y LOS PROTOCOLOS ORGANIZACIONALES.

3. DIRECTIONAR EL REQUERIMIENTO DEL CLIENTE SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE SERVICIO ORGANIZACIONALES.

4. PROPONER LA SOLUCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE SERVICIO ORGANIZACIONALES.

5. VALIDAR LA ATENCIÓN SEGÚN LA SATISFACCIÓN EVIDENCIADA POR EL CLIENTE.

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 18,00

TOTAL HORAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS: 170,00

EVENTOS DE DIVULGACIÓN TECNOLÓGICA - EDT's

FICHA	FECHA INICIO	FECHA FINAL	EVENTO	HORAS
TOTAL TIEMPO EDT's: 0,00				

ACTIVIDADES ADICIONALES

FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ACTIVIDAD	HORAS
TOTAL ACTIVIDADES ADICIONALES: 0,00			

INSTRUCTOR: ISRAEL DAVID POTES CAMPO
CENTRO DE FORMACIÓN: CENTRO DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACION AGROINDUSTRIAL DE LA ORINOQUIA

170626 11:57 Page 7 of 7

27° Buscar

ESP LAA 10:59 2026/06/18



EVIDENCIA 11 CORREO AL COORDINADOR REPORTANDO ANOMALIAS

INFORME IMPOSIBILIDAD DE CARGAR PROYECTO FORMATIVO EN SENA SOFIA PLUS : Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

INFORME IMPOSIBILIDAD DE CARGAR PROYECTO FORMATIVO EN SENA SOFIA PLUS Pública

1 Israel David Potes Campo
Para: Juan Carlos Londono Rodriguez
Jue 18/06/2026 10:33


Buenos días Señor Coordinador:

Cordial saludo, a través de la presente, quiero informar que ha sido imposible subir el proyecto formativo a sena sofia plus

Informe_Apoyo_Formacion-1.pdf x COMO CREAR UNA RUTA DI x Crear ruta de aprendizaje en x Sofia plus x cuantos caracteres tiene esta x

No seguro http://senasofiaplus.edu.co/sofia/home/principal.faces

Gestionar Ruta de Aprendizaje <
Reportes <
Ejecución de la Formación <
Reportes <



¡Servidor no disponible!

El servidor no está disponible en este momento. Por favor, vuelva a intentarlo más tarde.

27° Buscar ESP LAA 10:43 2026/06/18



EVIDENCIA 12 PORTAFOLIO EN EL DRIVE INSTITUCIONAL

OneDrive Buscar Israel David Potes ...

Compartir Copiar vínculo Añadir acceso directo a Mis archivos Descargar Sincronizar Ordenar Detalles

Portafolio Instructores CPTAO 2026 > Israel David Potes Campo > Gestión Administrativa del Sector Salud 410 > FICHA 3069410 > PORTAFOLIO INSTRUCTOR

Nombre	Modific...	Modificad...	Tamaño del ar...	Compartir	Actividad
10. PLAN DE MEJORAMIENTO	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
11. ACTA DE FINALIZACIO...	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
12. REPORTE DE JUICIOS EVALUATIVOS	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
13. SEGUIMIENTO ETAPA PRODUCTIVA	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
14. EVALUACION DEL DESARROLLO DEL P...	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
15. EVIDENCIAS APRENDICES	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
6. GUIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACI...	hace 4 minutos	Israel David Potes C	1 elemento	Compartida	
7. CIERRE DE INDUCCION	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
8. PLAN DE TRABAJO CONCERTADO	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
9. REPORTES DE INASISTENCIA LISTAS DE ...	hace 4 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	



OneDrive

Buscar

Israel David Potes ...

Compartir Copiar vínculo Añadir acceso directo a Mis archivos Descargar Sincronizar

Ordenar Detalles

Portafolio Instructores CPTAO 2026 > Israel David Potes Campo > Gestión Administrativa del Sector Salud 412 > FICHA 3069412 > PORTAFOLIO INSTRUCTOR

Nombre	Modific...	Modificad...	Tamaño del ar...	Compartir	Actividad
6.GUIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACI...	hace 22 minutos	Israel David Potes C	1 elemento	Compartida	
7.CIERRE DE INDUCCION	hace 21 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
8. PLAN DE TRABAJO CONCERTADO	hace 21 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
9. REPORTES DE INASISTENCIA LISTAS DE ...	hace 14 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
10. PLAN DE MEJORAMIENTO	hace 13 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
11. ACTA DE FINALIZACION ETAPA LECTIVA	hace 13 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
12. REPORTE DE JUICIOS EVALUATIVOS	hace 13 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
13. SEGUIMIENTO ETAPA PRODUCTIVA	hace 10 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
14. EVALUACION DEL DESARROLLO DEL P...	hace 9 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	
15. EVIDENCIAS APRENDICES	hace 9 minutos	Israel David Potes C	0 elementos	Compartida	



EVIDENCIA 13 PANTALLAZO ASISTENCIA SENA CURSO PLANEACIÓN DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

Re: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la Formación Profesional Integral : Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

Re: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la Formación Profesional Integral Pública

Jhon Rafael Arias Mejia

Para: Wilman Zubieta Beltran; Carlos Hernan Morales Becerra; David Fabian Alezones Ramirez; Fainory Lizeth Ruiz Reyes; Leidi Viviana Monsalve Garcia; Diana Rusmery Leiton Avella, y 17 más Mié 17/06/2026 11:15

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Sáb 14/06/2036 11:15

Respetados aprendices buenas tardes:

Realizada la **segunda sesión de nuestro programa de formación**, me permito de manera atenta, compartir el **material de la sesión 2 (16 de junio 2026)**.

Comparto en enlace para observar la grabación de la sesión y la presentación de la misma:

[Recap: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la FPI Tuesday, June 16 | Meeting | Microsoft Teams](#)
[GC-F-004FormatoPlantillaPresentacionPowerPointV09 Presentación_S2_PEPTDFPI.pdf](#)

Por favor recuerden que **su asistencia es un factor determinante para la aprobación y certificación** de este programa de formación complementaria, mediado por las tecnologías.

Sin otra particular quedo atento a sus comentarios.

John Rafael Arias Mejia

From: Jhon Rafael Arias Mejia <jarias@sena.edu.co>
Sent: Tuesday, June 16, 2026 10:30 AM
To: Wilman Zubieta Beltran <wzubieta@sena.edu.co>; Carlos Hernan Morales Becerra <chmorales@sena.edu.co>; David Fabian Alezones Ramirez <dalezones@sena.edu.co>; Fainory Lizeth Ruiz Reyes <frulzr@sena.edu.co>; Leidi Viviana Monsalve Garcia <lvmonsalve@sena.edu.co>; Diana Rusmery Leiton Avella <driteiton@sena.edu.co>; Carlos Eduardo Castillo Alvarado <ccastilloa@sena.edu.co>; Valentina Herrera <valentina.herrera@sena.edu.co>; Richard David Gonzalez Diaz <rgonzalezd@sena.edu.co>; Maira Alejandra Gonzalez Alvarez <maagonzalez@sena.edu.co>; Jairo Mora Suescun <jmoras@sena.edu.co>; Joaquin Florez Reuto <joaquin.florez@sena.edu.co>; Ana Milena Londoño Marulanda <alondonom@sena.edu.co>; David Anaya Cabeza <danayac@sena.edu.co>; Jose Miguel Fernandez Parodi <jmfernandez@sena.edu.co>; Jose Omar Ospina Jaimés <josospina@sena.edu.co>; Arnoldo Cuellar Sanchez <acuellar@sena.edu.co>; Mariluz Rodas Gutierrez <mrodasg@sena.edu.co>; Daniela Parra Sierra <dparra@sena.edu.co>; Abel Bonilla Brand <abonillab@sena.edu.co>; Yuliana Quintero Picon <yquinteropi@sena.edu.co>; Israel David Potes Campo <ipotes@sena.edu.co>; andregomexh@gmail.com <andregomexh@gmail.com>
Subject: Re: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la Formación Profesional Integral

Respetados aprendices buenas tardes:

Realizada la **primera sesión de nuestro programa de formación**, me permito de manera atenta, compartir el **material de la sesión 1 (11 de junio 2026)**.

Para aquellas personas que **no lograron asistir** les comparto en enlace para observar la grabación de la sesión y la presentación de la misma:

Recap: Planeación de estrategias pedagógicas y técnicas didácticas para la FPI Tuesday, June 11 | Meeting | Microsoft Teams

27° Buscar ESP LAA 11:02 2026/06/18



EVIDENCIAS CURSO PLANEACIÓN DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - Word

Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Calibri (Cuerpo) 12 Fuente Párrafo Estilos Edición

Buscar Reemplazar Seleccionar

Crear y compartir PDF de Adobe Adobe Acrobat Solicitar firmas

Complementos Complementos

EVIDENCIAS CURSO PLANEACIÓN DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

17:30

IC AG JS VH WB

22:17

IC AG JS VH WB

24:04

IC

29:12

FR IC

Página 1 de 5 244 palabras Español (Colombia) Accesibilidad: es necesario investigar

27° Buscar ESP LAA 11:01 2026/06/18



EVIDENCIAS CURSO PLANEACIÓN DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - Word

Inicio | Insertar | Dibujar | Diseño | Disposición | Referencias | Correspondencia | Revisar | Vista | Ayuda | Acrobat | ¿Qué desea hacer?

Calibri (Cuerpo) | 12 | Fuente | Párrafo | Estilos

Presentación del programa

Las 4 Fuentes para la Construcción del Conocimiento

Presentación del programa

Un Enfoque Estrictamente Aplicado

El Concepto... → La Práctica

Señales Pedagógicas → Identificar condiciones para promover experiencias de aprendizaje significativas.

Modelos Pedagógicos → Analizar el modelo, desarrollarlo en la práctica, crear un espacio de aprendizaje.

Prácticas Pedagógicas → Identificar prácticas pedagógicas que permitan la construcción de conocimientos de la experiencia de los estudiantes.

Modelos de Evaluación → Diseñar técnicas e instrumentos para evaluar aprendizajes, conocimientos y habilidades.

Modelos de Evaluación → Diseñar técnicas e instrumentos para evaluar aprendizajes, conocimientos y habilidades.

Página 3 de 5 | 244 palabras | Español (España) | Accesibilidad: es necesario investigar

27° | Buscar | ESP LAA | 11:04 | 2026/06/18



EVIDENCIA 14 PANTALLAZO DE ESTUDIOS PREVIOS

Archivo C:/Users/HDPCSJD/Downloads/Estudios%20Previos.pdf

Estudios Previos.pdf 1 / 16 - 100% +

PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada <input type="checkbox"/>
		Pública Reservada <input type="checkbox"/>

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Contratar servicios personales de carácter temporal como instructor en modalidad presencial y/o Virtual, por 160 horas mensuales o proporcional a las horas efectivamente ejecutadas, para impartir formación profesional integral conforme a la programación en el área de GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD DEPARTAMENTO DEL VICHADA
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en enfermería
	- Mínimo 24 meses de experiencia con vinculación laboral en áreas de desempeño con Funciones asistenciales. - mínimo 6 meses de experiencia en procesos de formación y/o capacitación Competencias:



EVIDENCIA 15 OBLIGACIONES ESPECIFICAS 4 Y 5 SECOP

→ C Archivo C:/Users/HDPCSJD/Downloads/Estudios%20Previos.pdf ☆ ⬇️ ⌂ Rein

Estudios Previos.pdf 4 / 16 - 100% + 📄 🔍 🗑️ ↶ ↷

conforme a las especificaciones que se indican posteriormente en este documento.

2. Obligaciones Específicas:

1. Desarrollar procesos de Formación Profesional de conformidad con las Políticas Institucionales, la Normatividad vigente y de acuerdo con el Procedimiento de Ejecución de la Formación Profesional Integral GFPI-P-006 Versión 05, o el que se encuentre vigente en el momento de ejecución del contrato.
2. Atender la formación de aprendices en las competencias, resultados de aprendizaje y actividades de los proyectos de formación programados dentro de los tiempos que para cada acción se determine por el centro de formación.
3. Para los programas de formación titulada participar activamente en los equipos de desarrollo curricular interdisciplinarios por programa o conjunto de programas o por redes tecnológicas, para garantizar integralidad en la formulación de proyectos formativos, el diseño de actividades de aprendizaje, el diseño de talleres e ítems que alimentarán los bancos de pruebas para la selección de aprendices, entre otras.

4

GTH-F-075 V09

4

5



4



5



6



4. Ejecutar y evaluar el proceso de inducción de aprendices de formación titulada dentro de los tiempos establecidos en la GFPI-G-013.
5. Establecer la ruta de aprendizaje en Sofía Plus de acuerdo con la programación e intensidad horaria que conoce con la suscripción del contrato.
6. Reportar en el aplicativo y la plataforma del SENA en un plazo máximo de tres (3) días, todas las actividades que de acuerdo con los procesos que son de su responsabilidad, garantizando la calidad de la información y su coherencia con el proceso formativo, tales como: - Registro de los juicios evaluativos. - Creación de rutas y asociación de aprendices. - Comunicar al Coordinador Académico oportunamente anomalías, inconsistencias, novedades de aprendices y hallazgos en el registro de la información.
7. Tener disponibilidad de desplazamiento a los sitios de ejecución del objeto contractual.
8. Elaborar el portafolio de evidencias del instructor en el aplicativo del SENA y físico (TRD), de acuerdo con lineamientos de la plataforma COMPROMISO y normas archivísticas para gestión documental.
9. Formarse en mínimo 3 cursos de pedagogía durante la vigencia para fortalecer sus competencias técnico pedagógicas.
10. Conocer a la suscripción del contrato y durante su ejecución, los lineamientos sobre programas, reglamentos, guías y materiales pedagógicos adoptados por el SENA para ejecutar el programa con el fin de adoptarlo y así garantizar el buen desarrollo de los cursos.



EVIDENCIA 16 SOLICITUD DE CURSOS COMPLEMENTARIOS

SOLICITUD DE FORMACION COMPLEMENTARIA : Israel David Potes Campo - Outlook - Perfil 1: Microsoft Edge

about:blank

Eliminar Archivar Informar Mover a Responder Responder a todos Reenviar Compartir en Teams Zoom

SOLICITUD DE FORMACION COMPLEMENTARIA Publica

Israel David Potes Campo
Para: Danny Marcela Hinestroza Mosquera
CC: Juan Carlos Londono Rodriguez
Mié 10/06/2026 9:38

Retención: 10 Year Delete (10 años) Expira: Sáb 07/06/2036 9:38

FORMATO SOLICITUD DE CO... 145 KB
FORMATO SOLICITUD DE CO... 145 KB
FORMATO SOLICITUD DE CO... 145 KB

3 archivos adjuntos (436 KB) Guardar todo en OneDrive - Servicio Nacional de Aprendizaje Descargar todo

Buenos días Danny Marcela,

Cordial saludo, de manera respetuosa solicito por favor tu amable colaboración para poder aperturar formación complementaria, según formatos anexos mil gracias

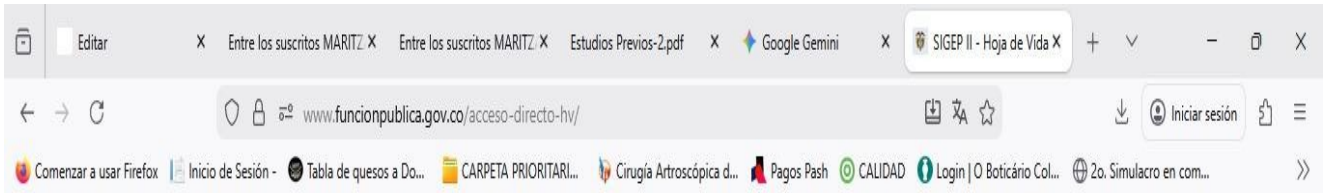
Instructor:
Israel David Potes Campo

Responder Responder a todos Reenviar

27° Buscar ESP LAA 11:12 2026/06/18



EVIDENCIA 17 PANTALLAZO HOJA DE VIDA SIGEP



Función Pública

[Cerrar sesión](#)

SIGEP II - Hoja de Vida



[Cambiar/Subir foto](#)

Datos Básicos de Identificación

Nombre: Israel David Potes Campo
Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA
Fecha de Nacimiento: 07/10/1971
Género: MASCULINO
Numero de Identificación: 73153676
Correo Electrónico Personal (Principal): israelpotes@gmail.com

[Imprimir Hoja de Vida](#)

- Datos Personales
- Educación
- Experiencia Laboral
- Experiencia Laboral Docente
- Documentos Adicionales
- Gerencia Pública

Datos Básicos	Datos Demográficos	Datos de Contacto
Primer Nombre: Israel	Segundo Nombre: David	Primer Apellido: Potes
Segundo Apellido: Campo	Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA	Número de Identificación: 73153676
Fecha de Nacimiento: 07/10/1971	Correo Electrónico Personal (Principal): israelpotes@gmail.com	Género: MASCULINO
Clase Libreta Militar: SEGUNDA CLASE	Número Libreta Militar: 08420	Distrito Militar: 14
Documento de Identificación:		



EVIDENCIA 17 PANTALLAZO SECOP II

secop.gov.co/CO1ContractsManagement/Tendering/SalesContractEdit/View?docUniquelidentifier=CO1.SLCNTR.16953406

UTC-5 18:43:15
ISRAEL POTES

Búsqueda Mis procesos Menú Ir a Buscar...

Escritorio Menú Administración de contratos Ver contrato

Cancelar

Evaluación de la Entidad Estatal

VER CONTRATO

Ejecución del Contrato

Porcentaje Recepción de artículos

Plan de Pagos

¿Se requieren emisiones de códigos de autorización? Si No

Id de pago	Número de factura	Fecha de emisión	Fecha de recepción	Valor total de la factura	Estado	
Pago 001	001	28/02/2026 12:00:00 AM <small>((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)</small>	19/02/2026 12:00:00 AM <small>((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)</small>	5.310.711 COP	Pagado	Detalle
Pago 002	002	20 días de tiempo transcurrido (31/03/2026 12:00:00 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)	18/03/2026 12:00:00 PM <small>((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)</small>	5.493.389 COP	Pagado	Detalle



EVIDENCIA 18 PANTALLAZO SIGEP

Editar X Entre los suscritos MARITZ X Entre los suscritos MARITZ X Estudios Previos-2.pdf X Google Gemini X SIGEP II - Hoja de Vida X

www.funcionpublica.gov.co/acceso-directo-hv/ Iniciar sesión

Comenzar a usar Firefox Inicio de Sesión - Tabla de quesos a Do... CARPETA PRIORITARI... Cirugía Artroscópica d... Pagos Pash CALIDAD Login | O Boticario Col... 2o. Simulacro en com...

sigep II

[Cerrar sesión](#)

SIGEP II - Hoja de Vida

Datos Básicos de Identificación

Nombre: Israel David Potes Campo

Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA **Numero de Identificación:** 73153676

Fecha de Nacimiento: 07/10/1971 **Correo Electrónico Personal (Principal):** israelpotes@gmail.com

Género: MASCULINO

[Cambiar/Subir foto](#) [Imprimir Hoja de Vida](#)

Datos Personales Educación Experiencia Laboral Experiencia Laboral Docente Documentos Adicionales Gerencia Pública

Datos Básicos Datos Demográficos Datos de Contacto

Primer Nombre: Israel **Segundo Nombre:** David **Primer Apellido:** Potes

Segundo Apellido: Campo **Tipo de Documento:** CEDULA DE CIUDADANIA **Número de Identificación:** 73153676

Fecha de Nacimiento: 07/10/1971 **Correo Electrónico Personal (Principal):** israelpotes@gmail.com **Género:** MASCULINO

Clase Libreta Militar: SEGUNDA CLASE **Número Libreta Militar:** 08420 **Distrito Militar:** 14

Documento de Identificación:

TIEMPO ACT. APOYO A LA FORMACION

INSTRUCTOR: ISRAEL DAVID POTES CAMPO

CENTRO DE FORMACIÓN: CENTRO DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACION AGROINDUSTRIAL DE LA ORINOQUIA

FECHA INICIAL: 01/06/2026 00:00:00

FECHA FINAL: 30/06/2026 23:59:59

ACTIVIDADES ACADÉMICAS

FICHA DE APRENDIZAJE: 3493509 - GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD.

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** APLICAR PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y LA
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Controlar los inventarios según indicadores y métodos
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: GENERAR HÁBITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE ACTIVIDAD FÍSICA EN LOS CONTEXTOS PRODUCTIVOS Y SOCIALES.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: INTERACTUAR EN LENGUA INGLESA DE FORMA ORAL Y ESCRITA DENTRO DE CONTEXTOS SOCIALES Y LABORALES SEGÚN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS POR

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Monitorear sistemas de gestión de acuerdo con normativa y requerimientos técnicos

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Negociar productos o servicios de acuerdo con objetivos estratégicos

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Orientar investigación formativa según referentes técnicos

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Orientar personas según normativa de salud

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. DETERMINAR NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD A PARTIR DE NORMAS VIGENTES, POLÍTICAS DE CALIDAD Y PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.
2. DESARROLLAR ACCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO SEGÚN ENFOQUE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y NORMATIVA VIGENTE.
3. IMPLEMENTAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN NORMAS VIGENTES Y POLÍTICAS DE CALIDAD
4. VERIFICAR LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS NORMAS VIGENTES Y LAS POLÍTICAS DE CALIDAD EN SALUD.

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Resultado de Aprendizaje de la Inducción.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. RECONOCER EL ROL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO FORMATIVO, EL PAPEL DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE Y LA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL SENA.
2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL SENA OFRECE EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL.
3. ASUMIR DEBERES Y DERECHOS CON BASE EN LAS LEYES Y NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE SU PROYECTO DE VIDA.
4. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DISPONIBLES.
5. CONCERTAR ALTERNATIVAS Y ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CON BASE EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** RESULTADOS DE APRENDIZAJE ETAPA PRACTICA
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA : 51,00

**FICHA
DE APRENDIZAJE:**

3069410 - GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR SALUD.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: APLICAR PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y LA

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Controlar los inventarios según indicadores y métodos

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Enrique Low Murtra-Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Evaluar programas de salud según perfil epidemiológico y política públicas

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Evaluar soportes de atención medica según manual técnico y normativa de salud

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: GENERAR HÁBITOS SALUDABLES DE VIDA MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE ACTIVIDAD FÍSICA EN LOS CONTEXTOS PRODUCTIVOS Y SOCIALES.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.

- COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: INTERACTUAR EN LENGUA INGLESA DE FORMA ORAL Y ESCRITA DENTRO DE CONTEXTOS SOCIALES Y LABORALES SEGÚN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS POR

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Monitorear sistemas de gestión de acuerdo con normativa y requerimientos técnicos
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Negociar productos o servicios de acuerdo con objetivos estratégicos
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Orientar investigación formativa según referentes técnicos
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Orientar personas según normativa de salud
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. DETERMINAR NECESIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD A PARTIR DE NORMAS VIGENTES, POLÍTICAS DE CALIDAD Y PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.
2. DESARROLLAR ACCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO SEGÚN ENFOQUE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y NORMATIVA VIGENTE.
3. IMPLEMENTAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN NORMAS VIGENTES Y POLÍTICAS DE CALIDAD
4. VERIFICAR LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, LAS NORMAS VIGENTES Y LAS POLÍTICAS DE CALIDAD EN SALUD.

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.
- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Resultado de Aprendizaje de la Inducción.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. RECONOCER EL ROL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO FORMATIVO, EL PAPEL DE LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE Y LA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL SENA.

2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL SENA OFRECE EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL.
3. ASUMIR DEBERES Y DERECHOS CON BASE EN LAS LEYES Y NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE SU PROYECTO DE VIDA.
4. GESTIONAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DISPONIBLES.
5. CONCERTAR ALTERNATIVAS Y ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CON BASE EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.

• **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** RESULTADOS DE APRENDIZAJE ETAPA PRACTICA

• **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA : 57,00

FICHA DE APRENDIZAJE: 3526854 - ATENCION CLINICA INTEGRAL DEL PACIENTE CON DENGUE

• **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Establecer la presencia de eventos de salud pública según normativa nacional

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. RECONOCER LAS RECOMENDACIONES PARA LA ATENCIÓN CLÍNICA INTEGRAL DEL PACIENTE CON DENGUE DE ACUERDO CON AVANCES DE MEDICINA BASADA EN LA EVIDENCIA
2. ESTABLECER CRITERIOS CLÍNICOS Y DE LABORATORIO ÚTILES PARA EL DIAGNÓSTICO Y MANEJO DE LOS CASOS DE DENGUE TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN ACTUAL Y NIVEL DE COMPETENCIA.
3. CUMPLIR CON PROTOCOLO DE TRATAMIENTO DEL PACIENTE CON DENGUE TENIENDO EN CUENTA LA CLASIFICACIÓN DE GRAVEDAD Y GUÍA DE ATENCIÓN CLÍNICA
4. REALIZAR NOTIFICACIÓN OBLIGATORIA DEL DENGUE COMO EVENTO DE INTERÉS EN SALUD PÚBLICA SEGÚN LOS LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA NACIONAL, DEFINICIONES DE CASO VIGENTES DESCRITAS EN EL PROTOCOLO DE VIGILANCIA NACIONAL.

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA : 44,00

FICHA DE APRENDIZAJE: 3521867 - ATENCION AL CLIENTE EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

- **COMPETENCIA DE APRENDIZAJE:** Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LAS ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE, DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS Y ESTÁNDARES DE CALIDAD ORGANIZACIONAL.
2. ATENDER AL CLIENTE A TRAVÉS DE LOS CANALES DISPONIBLES TENIENDO EN CUENTA SUS CARACTERÍSTICAS, CONDICIÓN (FÍSICA HUMANA Y SOCIAL), NECESIDADES Y LOS PROTOCOLOS ORGANIZACIONALES.
3. DIRECCIONAR EL REQUERIMIENTO DEL CLIENTE SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE SERVICIO ORGANIZACIONALES.
4. PROPICIAR LA SOLUCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE SERVICIO ORGANIZACIONALES.
5. VALORAR LA ATENCIÓN SEGÚN LA SATISFACCIÓN EVIDENCIADA POR EL CLIENTE.

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA : 18,00

TOTAL HORAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS: 170,00

EVENTOS DE DIVULGACIÓN TECNOLÓGICA - EDT's

FICHA	FECHA INICIO	FECHA FINAL	EVENTO	HORAS
TOTAL TIEMPO EDT's:				0,00

ACTIVIDADES ADICIONALES

FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ACTIVIDAD	HORAS
TOTAL ACTIVIDADES ADICIONALES:			0,00

INSTRUCTOR: ISRAEL DAVID POTES CAMPO

CENTRO DE FORMACIÓN: CENTRO DE PRODUCCIÓN Y TRANSFORMACION AGROINDUSTRIAL DE LA ORINOQUIA



**PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE
GUÍA DE APRENDIZAJE N° 1**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	ANÁLISIS – AP2: Diseño del plan de mejoramiento administrativo institucional (Sem. 5–10)
Actividad de Proyecto Formativo:	Identificación de perfiles ocupacionales, análisis de brechas de competencia del talento humano y diseño de la estructura organizacional de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 1/4):	Determinar necesidades para el desarrollo del talento humano en salud a partir de normas vigentes, políticas de calidad y plan de desarrollo institucional.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	48 horas

2. PRESENTACIÓN

La gestión del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño constituye un eje estratégico para garantizar calidad asistencial, sostenibilidad financiera y cumplimiento normativo. En un territorio con condiciones especiales como el Vichada —caracterizado por monoposonío laboral, barreras geográficas y alta rotación del talento humano en salud—, la identificación sistemática de necesidades institucionales es el punto de partida indispensable para cualquier plan de mejoramiento.

Esta guía orienta al aprendiz en la determinación de necesidades para el desarrollo del talento humano mediante el análisis del entorno normativo vigente, la estructura organizacional del hospital y las brechas de competencia identificadas entre el perfil requerido y el perfil real del talento humano disponible.

Se promoverá el análisis crítico, el aprendizaje autónomo y el trabajo colaborativo, integrando conocimientos normativos con herramientas técnicas que permitan estructurar diagnósticos reales y fundamentados, aplicables a la realidad institucional del Vichada.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:

Análisis del caso "Crisis Silenciosa en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios": lectura guiada de la situación real del talento humano en el hospital (alta rotación, monoposonío, brechas de formación técnica) y discusión sobre su impacto en la calidad de la prestación y la sostenibilidad financiera institucional.

**Ambiente requerido:**

Aula convencional con proyector y tablero borrable.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Aprendizaje Basado en Problemas (ABP); lluvia de ideas dirigida; discusión socrática.

Materiales de formación:

Presentación institucional sobre la situación del THS en el Vichada; caso narrado contextualizado.

Material de apoyo:

Normatividad básica en talento humano en salud: Ley 1164 de 2007 (THS); Decreto 780 de 2016; estándar de TH del Sistema Único de Habilitación.

Duración de la actividad:

6 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:

Revisión y análisis de la normativa relacionada con talento humano en salud: Ley 1164 de 2007, RETHUS, estándar de TH del Sistema Único de Habilitación, perfiles ocupacionales del sector salud y tipos de contratación aplicables a IPS públicas (Ley 909/2004 para empleados públicos; Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores oficiales). Construcción de mapa conceptual colectivo que integre la cadena normativa aplicable a la ESE.

Ambiente requerido:

Aula convencional con acceso a internet (o materiales descargables en caso de contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Mesa redonda; aprendizaje colaborativo; construcción colectiva de mapa conceptual.

Materiales de formación:

Documentos normativos: Ley 1164/2007, Decreto 780/2016, Resolución 3100/2019 (estándar TH habilitación), Código Sustantivo del Trabajo.

Material de apoyo:

Guías técnicas del Ministerio de Salud sobre política de THS; lineamientos RETHUS; observatorio laboral de recursos humanos en salud.

Duración de la actividad:

12 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento

Descripción de la actividad:

Construcción del diagnóstico institucional de talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios (real o simulada). El diagnóstico comprende: (a) levantamiento de la estructura organizacional existente; (b) identificación de los perfiles ocupacionales requeridos vs. disponibles; (c) análisis de brechas de competencia por cargo y área; (d) identificación de factores territoriales que afectan la disponibilidad y retención del THS en el Vichada (monopsonio, barreras geográficas, conectividad).

Ambiente requerido:

Aula con equipos de cómputo; acceso a plataforma institucional o materiales en formato offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas:



Trabajo colaborativo; estudio de caso real; análisis estructurado por matriz de brechas; entrevista simulada a funcionario del área de TH.

Materiales de formación:

Plantilla diagnóstica institucional de talento humano; modelo de análisis de brechas de competencia (competencia requerida vs. competencia real).

Material de apoyo:

Guías de identificación de necesidades de capacitación del SENA; estándares de habilitación en TH; indicadores de gestión del talento humano en salud.

Evidencias de aprendizaje:

Documento diagnóstico estructurado con identificación y priorización de brechas de competencia por área de la ESE.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica técnica de análisis institucional (coherencia normativa, profundidad analítica, pertinencia territorial).

Duración de la actividad:

18 horas.

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento

Descripción de la actividad:

Con base en el diagnóstico construido en 3.3, el aprendiz diseña una propuesta formal de necesidades de capacitación institucional alineada al plan de desarrollo de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios. La propuesta debe incluir: áreas priorizadas, perfiles beneficiarios, modalidades de capacitación viables en el contexto del Vichada (considerando conectividad intermitente y barreras geográficas), y fuentes normativas que sustentan cada necesidad identificada.

Ambiente requerido:

Aula convencional o trabajo autónomo supervisado (modalidad offline habilitada para contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Proyecto formativo aplicado; presentación ante el grupo con retroalimentación del instructor.

Materiales de formación:

Plantilla plan de capacitación institucional; formato de propuesta de necesidades.

Material de apoyo:

Indicadores de gestión del talento humano; lineamientos del Plan Nacional de THS; Ley 2466 de 2025 (reforma laboral, artículos aplicables a IPS públicas).

Evidencias de aprendizaje:

Propuesta formal de necesidades de capacitación con sustento normativo y pertinencia territorial.

Instrumentos de evaluación:

Lista de chequeo de componentes + rúbrica de coherencia estratégica (alineación normativa, viabilidad contextual, priorización argumentada).

Duración de la actividad:

12 horas.



4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumento de evaluación
ANÁLISIS – AP2	Identificación de brechas y necesidades del TH de la ESE Hospital San Juan de Dios	Documento de diagnóstico técnico institucional	Coherencia normativa, análisis organizacional, priorización de brechas	Entrevista, técnicas de autoinforme y técnicas grupales
ANÁLISIS – AP2	Propuesta de necesidades de capacitación alineada al plan de desarrollo institucional	Plan estructurado de necesidades de capacitación	Alineación estratégica, viabilidad contextual, normativa aplicable	Técnicas de observación y autoinformes

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Brecha de competencia	Diferencia entre el nivel de competencia requerido para desempeñar un cargo y el nivel real de competencia que posee el trabajador.
RETHUS	Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud que consolida la información oficial de los profesionales y ocupaciones autorizadas para ejercer en el sector salud en Colombia.
Clima organizacional	Percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación y las condiciones internas de la organización.
Perfil ocupacional	Descripción estructurada de las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos necesarios para desempeñar un cargo específico.
Monopsonio laboral	Condición del mercado laboral en la que existe un único empleador dominante para un grupo de trabajadores. En el Vichada, la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios constituye el principal empleador del sector salud.
Gestión estratégica	Proceso de planificación, ejecución y evaluación de acciones organizacionales orientadas al logro de objetivos institucionales mediante indicadores y toma de decisiones fundamentadas.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Ley 1164 de 2007 – Por la cual se dictan disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- Decreto 780 de 2016 – Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Resolución 3100 de 2019 – Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud (estándar de talento humano).
- Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Salud.
- SENA. Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Competencias Laborales.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral colombiana: artículos aplicables a contratación del THS en IPS públicas.
- Código Sustantivo del Trabajo – Disposiciones sobre contratación y tipos de vínculo laboral en salud.



7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	28 de mayo de 2026

8. CONTROL DE CAMBIOS

(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia / Red	Fecha
Autor(es)				



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

GUÍA DE APRENDIZAJE N° 2

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	EJECUCIÓN – AP6: Gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en IPS (Sem. 39–46)
Actividad de Proyecto Formativo:	Implementación de acciones para el mantenimiento y desarrollo del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios: inducción, bienestar, evaluación del desempeño y estrategias de retención en zonas dispersas
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 2/4):	Desarrollar acciones para el mantenimiento del talento humano según enfoque de gestión institucional y normativa vigente.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN

El mantenimiento del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño constituye uno de los desafíos más críticos de la gestión administrativa en el Vichada. La alta rotación del personal, producto del monopsonio laboral, las barreras geográficas y las condiciones de aislamiento del territorio, genera un círculo vicioso que deteriora la calidad asistencial y la sostenibilidad financiera institucional.

Esta guía orienta al aprendiz en el diseño e implementación de acciones concretas para el mantenimiento del talento humano: procesos de inducción y reinducción, planes de bienestar social e incentivos, evaluación del desempeño y estrategias de retención adaptadas al contexto vichadense, con énfasis en incentivos no monetarios como herramienta diferencial en territorios donde el mercado laboral ofrece escasas alternativas de movilidad.

Se fortalecerán las competencias de interpretación normativa, diseño de instrumentos de gestión institucional y argumentación técnica, aplicadas a la realidad específica de una IPS pública en zona dispersa.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:



Análisis del ciclo del talento humano en una IPS pública: desde la vinculación hasta el retiro. A partir de una línea de tiempo institucional simulada de la ESE, el aprendiz identifica los momentos críticos de fuga del talento humano y discute las causas estructurales (salariales, territoriales, normativas, de clima organizacional) y sus consecuencias en la prestación del servicio.

Debate estructurado: ¿Es suficiente el marco normativo colombiano actual para garantizar la estabilidad del THS en territorios con condiciones extremas como el Vichada? Argumentación con evidencia del contexto territorial (datos ASIS, información de rotación de la ESE).

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector y tablero.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Análisis de ciclo de vida laboral; debate argumentativo estructurado; lluvia de ideas con sistematización.

Materiales de formación:

Línea de tiempo del ciclo del TH en la ESE (simulada); datos de rotación del sector salud en zonas dispersas.

Material de apoyo:

Ley 1164 de 2007; Ley 2466 de 2025 (reforma laboral); documentos sobre mercado laboral en salud en territorios rurales dispersos.

Duración de la actividad:

8 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:

Revisión sistemática del marco normativo que regula el mantenimiento del talento humano en IPS públicas: procesos de inducción/reinducción, bienestar social e incentivos para empleados públicos, evaluación del desempeño (Ley 909/2004, Decreto 1083/2015), capacitación y desarrollo, SGSSS y afiliación de trabajadores.

Análisis comparativo de estrategias de retención del THS en zonas dispersas de Colombia (Amazonia, Pacífico, Llanos Orientales), identificando buenas prácticas aplicables al contexto vichadense.

Ambiente requerido:

Aula con acceso a internet (o materiales descargables para contingencia de conectividad).

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Lectura analítica de normativa; construcción de matriz comparativa de estrategias de retención; trabajo colaborativo en equipos.

Materiales de formación:

Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015 (empleados públicos); plan de bienestar social SENA; lineamientos de la Función Pública para bienestar e incentivos; Ley 2466 de 2025 (artículos sobre THS).

Material de apoyo:

Estudio del Ministerio de Salud sobre dispersión geográfica y retención del THS; observatorio laboral de recursos humanos en salud; experiencias de IPS en zonas de frontera.

Duración de la actividad:

20 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento

Descripción de la actividad:



El aprendiz implementa —de forma simulada— tres acciones concretas de mantenimiento del TH para la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios:

(a) Diseño del Programa de Inducción y Reinducción Institucional: elaboración del cronograma, temarios, responsables y mecanismos de seguimiento, adaptados a la modalidad presencial y offline del Vichada. Incluye inducción a la plataforma estratégica, normativa aplicable, cultura organizacional y derechos/deberes del funcionario.

(b) Diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos: identificación de necesidades de bienestar del talento humano de la ESE; propuesta de programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios aplicables a IPS pública; estrategias de incentivos no monetarios diferenciadas para personal en zonas dispersas (vivienda institucional, transporte, conectividad, capacitación in situ).

(c) Diseño del Instrumento de Evaluación del Desempeño para un cargo específico de la ESE: construcción de la rúbrica de evaluación con indicadores medibles, alineados al perfil ocupacional y a los objetivos del plan de mejoramiento institucional.

Ambiente requerido:

Aula con equipos de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Diseño aplicado por proyecto; trabajo colaborativo; retroalimentación entre pares (coevaluación formativa); rol playing de proceso de inducción.

Materiales de formación:

Plantilla de programa de inducción/reinducción; formato plan de bienestar e incentivos; modelo de instrumento de evaluación del desempeño.

Material de apoyo:

Manual de funciones de la ESE; guía de acuerdos de gestión SIGEP II; lineamientos del DAFP para evaluación del desempeño de empleados públicos.

Evidencias de aprendizaje:

(a) Programa de inducción/reinducción institucional diseñado. (b) Plan de bienestar e incentivos con estrategias diferenciadas para zonas dispersas. (c) Instrumento de evaluación del desempeño para un cargo de la ESE.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica técnica de diseño de planes institucionales (coherencia normativa, viabilidad, pertinencia territorial); lista de chequeo de componentes mínimos reglamentarios.

Duración de la actividad:

32 horas.

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento

Descripción de la actividad:

El aprendiz diseña y sustenta una propuesta integral de estrategias de retención del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, diferenciada por tipo de personal (médicos, enfermeras, personal administrativo) y por tipo de incentivo (monetario/no monetario). La propuesta debe:

- Identificar los factores de deserción específicos del Vichada (monopsonio, barreras geográficas, servicios básicos intermitentes, aislamiento).
- Proponer al menos 5 estrategias de incentivos no monetarios viables en el contexto territorial (ej.: vivienda institucional, transporte subsidiado, conectividad satelital, capacitación in situ, días adicionales de descanso para salida al interior del país).
- Sustentar normativamente cada estrategia (Ley 1164/2007, Decreto 1083/2015, Ley 2466/2025, acuerdos laborales aplicables a empleados públicos).



Presentación oral ante el grupo (15 minutos + 5 minutos de preguntas), fomentando la argumentación técnica y la lectura crítica del contexto territorial.

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector; trabajo autónomo supervisado para preparación.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Proyecto formativo aplicado; presentación argumentativa; retroalimentación técnica del instructor.

Materiales de formación:

Plantilla de propuesta de retención del THS; guía de sustentación oral.

Material de apoyo:

Documentos sobre política de incentivos para zonas dispersas; experiencias de MinSalud en retención del THS en territorios con condiciones especiales; Ley 2466 de 2025.

Evidencias de aprendizaje:

Propuesta escrita de estrategias de retención del THS con sustento normativo y pertinencia territorial; presentación oral sustentada ante el grupo.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica de presentación oral (claridad, argumentación, sustento normativo, pertinencia al contexto) + lista de chequeo de la propuesta escrita.

Duración de la actividad:

20 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumento de evaluación
EJECUCIÓN – AP6	Diseño de plan de inducción/reinducción y programa de bienestar para la ESE	Plan de inducción institucional y programa de bienestar laboral	Coherencia normativa, pertinencia territorial, viabilidad en zonas dispersas	Rúbrica técnica de diseño de planes institucionales
EJECUCIÓN – AP6	Diseño de estrategias de retención del THS en el Vichada con incentivos no monetarios	Propuesta de estrategias de retención argumentada	Sustento normativo, pertinencia al contexto vichadense, innovación en incentivos	Lista de chequeo + exposición oral ante el grupo
EJECUCIÓN – AP6	Evaluación del desempeño: diseño del instrumento para un cargo de la ESE	Instrumento de evaluación del desempeño diligenciado	Alineación con perfil del cargo, criterios medibles, aplicabilidad institucional	Técnicas de observación y autoinformes

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Inducción organizacional	Proceso mediante el cual el nuevo trabajador conoce la plataforma estratégica, los procedimientos, los recursos, la cultura organizacional y los derechos y deberes inherentes a su cargo en la institución.
---------------------------------	--



Reinducción	Proceso periódico de actualización dirigido a trabajadores vinculados, ante cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o en el direccionamiento estratégico institucional.
Plan de bienestar social e incentivos	Conjunto de programas y actividades orientados a mejorar las condiciones de vida y el clima organizacional del talento humano, incluyendo incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme a la normativa de la Función Pública.
Evaluación del desempeño	Proceso sistemático de valoración del cumplimiento de las funciones y metas por parte del trabajador, conforme a los acuerdos de gestión y los estándares del cargo.
Retención del THS	Conjunto de estrategias institucionales orientadas a reducir la rotación del talento humano en salud, especialmente relevante en territorios con condiciones especiales como el Vichada.
Incentivos no monetarios	Beneficios distintos al salario que contribuyen al bienestar y satisfacción laboral: capacitación, flexibilidad horaria, reconocimiento, mejoras en condiciones de trabajo, vivienda, transporte, entre otros. Especialmente relevantes en contextos de monopsonio y zonas dispersas.
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes: instrumento mediante el cual los empleadores reportan y pagan los aportes al sistema de seguridad social integral.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Ley 1164 de 2007 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- Ley 909 de 2004 – Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública (bienestar, incentivos, evaluación del desempeño de empleados públicos).
- Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral colombiana: artículos aplicables a contratación, bienestar y derechos del THS en IPS públicas.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Salud.
- SIGEP II – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: lineamientos para acuerdos de gestión y evaluación del desempeño.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	2026

8. CONTROL DE CAMBIOS

(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia / Red	Fecha
Autor(es)				



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

GUÍA DE APRENDIZAJE N° 3

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	EJECUCIÓN – AP6: Gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en IPS (Sem. 39–46)
Actividad de Proyecto Formativo:	Implementación de estándares de calidad en la gestión del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios: habilitación, PAMEC, acreditación y auditoría interna de TH
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 3/4):	Implementar estándares de calidad en la gestión del talento humano según normas vigentes y políticas de calidad en salud.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN

La calidad en la gestión del talento humano no es un requisito administrativo formal: es la condición estructural que determina si la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios puede prestar servicios seguros, oportunos y humanizados a la población del Vichada. Sin un talento humano habilitado, auditado y sometido a mejora continua, la institución no puede cumplir su función misional.

Esta guía orienta al aprendiz en la implementación de los estándares de calidad aplicables a la gestión del talento humano en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC): verificación del estándar de TH del Sistema Único de Habilitación, diseño del componente de TH en el PAMEC institucional, aplicación de indicadores de calidad y diseño de instrumentos de auditoría interna. Todo ello contextualizado en las condiciones especiales del Vichada: zona dispersa, IPS pública de



baja complejidad con servicios de mediana complejidad por necesidad, y personal en permanente rotación.

El enfoque es propositivo y analítico: el aprendiz no solo verifica el cumplimiento normativo, sino que argumenta críticamente las brechas identificadas y propone acciones de mejora viables en el contexto territorial.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:

Análisis crítico de un informe de habilitación ficticio de una IPS en zona dispersa que presenta no conformidades en el estándar de talento humano (perfiles no acreditados, personal sin certificación en RETHUS, inducción no documentada, evaluación del desempeño no realizada). El aprendiz identifica las no conformidades, las clasifica por severidad (mayores/menores), estima el riesgo para la habilitación y propone acciones de corrección inmediata.

Pregunta generadora para la discusión: ¿Puede una IPS en zona dispersa cumplir a cabalidad el estándar de TH del SUH cuando el mercado laboral local no ofrece los perfiles requeridos? ¿Qué mecanismos normativos existen para estas situaciones?

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector y tablero.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Estudio de caso; análisis estructurado de no conformidades; debate argumentativo con lectura crítica de normativa.

Materiales de formación:

Informe de habilitación ficticio con hallazgos de no conformidad en TH; Resolución 3100 de 2019 (estándar de TH).

Material de apoyo:

Decreto 780 de 2016 (SOGC); guía de autoevaluación del SUH del Ministerio de Salud.

Duración de la actividad:

8 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:

Revisión sistemática del marco normativo del SOGC y su aplicación a la gestión del TH: componentes del Sistema Único de Habilidadación (estándar de TH), PAMEC (autocontrol, auditoría interna, acciones de seguimiento), Sistema Único de Acreditación (estándares superiores de TH), e indicadores de calidad del Sistema de Información para la Calidad (Resolución 256 de 2016).

Taller de lectura crítica: ¿En qué medida los estándares del SOGC asumen condiciones de normalidad institucional (mercado laboral competitivo, conectividad permanente, infraestructura estable) que no se cumplen en el Vichada? ¿Cómo se adapta la implementación sin incumplir la normativa?

Ambiente requerido:

Aula con acceso a internet (o materiales descargables para contingencia de conectividad).

**Estrategias o técnicas didácticas activas:**

Lectura analítica de normativa; taller de lectura crítica; construcción de mapa normativo del SOGC aplicado a TH; trabajo colaborativo en equipos.

Materiales de formación:

Decreto 780 de 2016 (SOGC); Resolución 3100 de 2019 (SUH – estándar TH); Resolución 256 de 2016 (indicadores de calidad); lineamientos del PAMEC del MinSalud.

Material de apoyo:

Guía para la implementación del PAMEC (MinSalud); guías de acreditación en salud (ICONTEC); experiencias de IPS habilitadas en zonas dispersas.

Duración de la actividad:

20 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento**Descripción de la actividad:**

El aprendiz implementa tres instrumentos de calidad aplicados al TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios:

(a) Lista de chequeo del estándar de TH – Sistema Único de Habilitación: el aprendiz diligencia la lista de verificación de la Resolución 3100 de 2019 para los servicios habilitados por la ESE, identifica las no conformidades presentes (reales o simuladas) y elabora el plan de corrección con plazos, responsables y evidencias requeridas.

(b) Componente de TH en el PAMEC institucional: diseña el módulo de TH del Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad, incluyendo: prioridades de mejora identificadas, indicadores con ficha técnica (nombre, fórmula, fuente, frecuencia de medición, meta, valor de alerta), acciones de mejora y cronograma de seguimiento.

(c) Instrumento de auditoría interna al proceso de gestión del TH: diseña el plan de auditoría, los criterios de auditoría (normas aplicables), la lista de verificación con hallazgos potenciales, y el formato de registro de no conformidades y oportunidades de mejora. Simula la aplicación del instrumento sobre la situación del TH de la ESE.

Ambiente requerido:

Aula con equipos de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Diseño aplicado por proyecto; simulación de proceso de habilitación y auditoría; retroalimentación entre pares (coevaluación formativa).

Materiales de formación:

Plantilla de lista de chequeo SUH (estándar TH); formato PAMEC del MinSalud; plantilla de plan e informe de auditoría interna; fichas técnicas de indicadores de calidad en TH.

Material de apoyo:

Resolución 3100 de 2019; lineamientos PAMEC MinSalud; Resolución 256 de 2016 (indicadores de calidad); guía de auditorías internas ISO 19011.

Evidencias de aprendizaje:

(a) Lista de chequeo SUH-TH diligenciada con plan de corrección. (b) Componente TH del PAMEC con indicadores, metas y acciones. (c) Instrumento de auditoría interna al proceso de TH con simulación aplicada.

Instrumentos de evaluación:



Rúbrica de calidad documental (exactitud normativa, medibilidad de indicadores, viabilidad de acciones); lista de chequeo de componentes mínimos del PAMEC y del instrumento de auditoría.

Duración de la actividad:

32 horas.

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento

Descripción de la actividad:

El aprendiz elabora y presenta un Informe de Auditoría Interna al Proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, con base en los instrumentos diseñados en 3.3. El informe debe incluir:

- Resumen ejecutivo del proceso auditado y alcance de la auditoría.
- Hallazgos de auditoría: no conformidades mayores, no conformidades menores y oportunidades de mejora, con evidencia y referencia normativa específica.
- Análisis de causas raíz de las no conformidades identificadas en la gestión del TH de la ESE.
- Plan de mejoramiento con acciones correctivas, preventivas y de seguimiento, plazos y responsables.
- Conclusiones: valoración crítica de la viabilidad de implementar el estándar de calidad en TH en las condiciones territoriales del Vichada.

Sustentación oral ante el grupo (15 minutos): el aprendiz defiende los hallazgos con argumentación técnica normativa y propone las acciones de mejora más viables considerando el contexto institucional y territorial.

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector; trabajo autónomo supervisado para preparación del informe.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Proyecto formativo aplicado; informe técnico institucional; presentación argumentativa con defensa de hallazgos.

Materiales de formación:

Formato de informe de auditoría interna; guía de sustentación oral técnica.

Material de apoyo:

Lineamientos PAMEC MinSalud; resolución 256 de 2016; guía ISO 19011 de auditorías internas; experiencias de auditoría de TH en IPS públicas.

Evidencias de aprendizaje:

Informe de auditoría interna al proceso de TH con hallazgos, análisis de causas y plan de mejora. Presentación oral sustentada ante el grupo.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica de informe técnico (completitud, exactitud normativa, profundidad del análisis de causas, viabilidad del plan de mejora) + rúbrica de sustentación oral (claridad, argumentación, manejo de preguntas).

Duración de la actividad:

20 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE



Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumento de evaluación
EJECUCIÓN – AP6	Verificación del estándar de TH del Sistema Único de Habilitación de la ESE	Lista de chequeo del estándar de TH diligenciada con hallazgos y plan de mejora	Exactitud normativa, identificación de no conformidades, sustento reglamentario	Rúbrica técnica + observación directa
EJECUCIÓN – AP6	Diseño del componente de TH en el PAMEC institucional	Componente TH del PAMEC con indicadores, metas y acciones de mejora	Coherencia con SOGC, medibilidad de indicadores, pertinencia al contexto vichadense	Lista de chequeo + rúbrica de calidad documental
EJECUCIÓN – AP6	Diseño de instrumento de auditoría interna al proceso de gestión del TH	Instrumento de auditoría interna con plan, criterios, lista de verificación y formato de hallazgos	Complejidad del instrumento, alineación con estándares, aplicabilidad institucional	Técnicas de observación + autoinformes

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SOGC	Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud. Conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar una cultura de calidad de la atención en salud. Regulado por el Decreto 780 de 2016.
Sistema Único de Habilitación (SUH)	Componente del SOGC que establece las condiciones mínimas de estructura y proceso para que una IPS preste servicios de salud. El estándar de Talento Humano es uno de sus componentes esenciales, verificable mediante la Resolución 3100 de 2019.



PAMEC	Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud. Instrumento mediante el cual las IPS identifican prioridades de mejora, desarrollan auditorías internas y proponen acciones correctivas y preventivas en sus procesos.
Sistema Único de Acreditación (SUA)	Componente voluntario del SOGC que reconoce a las IPS que superan los estándares mínimos de habilitación y demuestran excelencia en la gestión de calidad, incluyendo estándares superiores de gestión del talento humano.
Auditoría interna de TH	Proceso sistemático de evaluación del cumplimiento de los estándares de calidad en la gestión del talento humano dentro de la IPS, con identificación de no conformidades, causas raíz y acciones de mejora.
Indicadores de calidad en TH	Medidas cuantitativas o cualitativas que permiten evaluar el desempeño de la gestión del talento humano en función de metas institucionales, estándares normativos y benchmarks sectoriales.
No conformidad	Incumplimiento de un requisito establecido en los estándares de habilitación, acreditación o en el PAMEC. Puede ser mayor (pone en riesgo la habilitación) o menor (susceptible de mejora en plazo determinado).

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).
- Resolución 3100 de 2019 – Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud (estándar de Talento Humano del SUH).
- Resolución 256 de 2016 – Por la cual se dictan disposiciones en relación con el Sistema de Información para la Calidad y se establecen los indicadores para el monitoreo de la calidad en salud.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamientos para la implementación del PAMEC en IPS.
- ICONTEC. Guías para la implementación del Sistema Único de Acreditación en Salud. Estándares de Gestión del Talento Humano.
- ISO 19011:2018 – Directrices para la auditoría de sistemas de gestión.
- Ley 1164 de 2007 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- NTC GP 1000 – Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
--	--------	-------	-------------	-------



Autor(es)	Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	2026
-----------	-----------------------------	------------	---------------------	------

8. CONTROL DE CAMBIOS

(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)				



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

GUÍA DE APRENDIZAJE N° 4

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

Denominación del Programa de Formación:	Tecnólogo en Gestión Administrativa del Sector Salud
Código del Programa de Formación:	121104
Nombre del Proyecto Formativo:	Gestión Administrativa en Salud para el mejoramiento de los procesos de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios de Puerto Carreño, Vichada
Fase del Proyecto:	EVALUACIÓN – AP7: Consolidación y presentación de resultados del proyecto formativo (Sem. 47–52)
Actividad de Proyecto Formativo:	Verificación de la información de la gestión del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios: seguimiento al plan de desarrollo del TH, indicadores, sistemas de información y presentación de resultados ante el comité evaluador
Competencia:	Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Organizacional en Instituciones de Salud (Código: 210201042)
Resultado de Aprendizaje (RA 4/4):	Verificar la información de la gestión del talento humano a partir del plan de desarrollo institucional, las normas vigentes y las políticas de calidad en salud.
Duración de la Guía de Aprendizaje:	80 horas

2. PRESENTACIÓN

La verificación cierra el ciclo PHVA de la gestión del talento humano en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios. Sin un proceso riguroso de verificación, los esfuerzos de diagnóstico, diseño de planes y implementación de estándares de calidad desarrollados en las guías anteriores quedan sin validación técnica ni posibilidad de mejora continua. Verificar no es solo revisar que las cosas se hicieron: es analizar si los resultados obtenidos corresponden a los objetivos planteados, identificar desviaciones con sus causas y activar las acciones que garantizan la mejora.

Esta guía, articulada a la fase de EVALUACIÓN del proyecto formativo (AP7, sem. 47–52), orienta al aprendiz en la verificación integral de la información generada durante la



gestión del TH en la ESE: seguimiento al plan de desarrollo institucional del TH mediante indicadores de gestión, verificación del cumplimiento normativo a través de los sistemas de información oficiales (SIGEP II, RETHUS), análisis del ciclo PHVA completo de la competencia y elaboración del informe final de gestión del TH que será presentado ante el comité evaluador.

Esta guía es la de cierre de la competencia 210201042 y del proyecto formativo. Integra los aprendizajes de las cuatro guías anteriores y exige del aprendiz una mirada sistémica, crítica y propositiva sobre la gestión del talento humano en el contexto vichadense.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial

Descripción de la actividad:

Revisión del recorrido completo de la competencia 210201042 a través de las cuatro guías: ¿Qué se planeó, qué se hizo, qué se verificó hasta ahora y qué queda por mejorar? El aprendiz construye una línea de tiempo del ciclo PHVA de la gestión del TH de la ESE, identificando los hitos de cada fase y los productos elaborados en las guías 1, 2 y 3. Reflexión crítica individual y colectiva: ¿cuáles fueron los hallazgos más importantes del diagnóstico y la auditoría de TH? ¿Las acciones implementadas produjeron el efecto esperado en la gestión del TH de la ESE? ¿Qué quedaría pendiente si este fuera un proceso real?

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector y tablero.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Mapa de recorrido de aprendizaje (learning journey); reflexión individual estructurada; socialización en plenaria.

Materiales de formación:

Portafolio de evidencias producido en las guías 1, 2 y 3 de la competencia; plantilla de ciclo PHVA aplicado a TH.

Material de apoyo:

Lineamientos del PAMEC (ciclo de mejora continua); modelo de gestión estratégica del TH; Ley 1164 de 2007.

Duración de la actividad:

8 horas.

3.2 Actividades de Contextualización e Identificación de Conocimientos Necesarios

Descripción de la actividad:

Revisión de los sistemas de información oficiales para la verificación de la gestión del TH en salud: SIGEP II (acuerdos de gestión, evaluación del desempeño, gestión documental del empleo público), RETHUS (verificación de habilitación de profesionales y técnicos para el ejercicio en salud), y los indicadores de calidad del Sistema de Información para la Calidad (Resolución 256 de 2016) aplicables a TH.

Taller práctico: navegación en SIGEP II y RETHUS para identificar los campos de verificación relevantes para la ESE. Construcción del tablero de indicadores de gestión del TH: rotación de personal, ausentismo, porcentaje de evaluaciones del desempeño



realizadas, adherencia a inducción, cobertura de capacitación, cumplimiento del estándar de habilitación en TH.

Ambiente requerido:

Aula con equipos de cómputo y acceso a internet (o materiales simulados offline para contingencia de conectividad del Vichada).

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Taller práctico con plataformas oficiales; construcción colaborativa del tablero de indicadores; análisis de datos simulados.

Materiales de formación:

Guía de uso de SIGEP II; guía de consulta RETHUS; plantilla de tablero de indicadores de TH; base de datos simulada de personal de la ESE.

Material de apoyo:

Resolución 256 de 2016 (indicadores de calidad); Decreto 1083 de 2015 (evaluación del desempeño); lineamientos del DAFP para reportes de gestión del TH.

Duración de la actividad:

20 horas.

3.3 Actividades de Apropiación del Conocimiento

Descripción de la actividad:

El aprendiz construye el informe consolidado de verificación de la gestión del TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios, integrando todos los productos de las guías anteriores. El informe tiene tres componentes:

(a) Tablero de indicadores de gestión del TH: elaboración de la ficha técnica completa de cada indicador (nombre, objetivo, fórmula de cálculo, fuente de datos, frecuencia de medición, meta, valor de alerta, valor observado simulado, interpretación). Indicadores mínimos: tasa de rotación del personal, porcentaje de personal con inducción documentada, porcentaje de evaluaciones del desempeño realizadas, cobertura del plan de capacitación, porcentaje de cargos con perfil actualizado, índice de cumplimiento del estándar de TH del SUH.

(b) Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH: verificación del nivel de avance de cada acción planeada (cumplida, en proceso, no iniciada, con rezago), análisis de causas del rezago en el contexto vichadense (monopsonio, conectividad, rotación), y valoración del impacto de las acciones implementadas sobre la calidad de la gestión del TH.

(c) Cierre del ciclo PHVA: a partir del análisis de los indicadores y del seguimiento al plan, el aprendiz formula las acciones de la fase ACTUAR: correcciones a implementar, ajustes al plan de desarrollo del TH, nuevas prioridades identificadas y recomendaciones para el siguiente ciclo de planificación institucional.

Ambiente requerido:

Aula con equipos de cómputo; acceso a plataformas institucionales o materiales offline.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Construcción de informe técnico por proyecto; análisis de datos con hoja de cálculo; retroalimentación formativa entre pares (coevaluación).

Materiales de formación:



Plantilla de tablero de indicadores de TH; formato de informe de seguimiento al plan de desarrollo; plantilla de cierre del ciclo PHVA en TH; base de datos simulada de personal de la ESE.

Material de apoyo:

Resolución 256 de 2016; Decreto 1083 de 2015; lineamientos PAMEC (acciones de mejora); guía de gestión por indicadores del DAFP.

Evidencias de aprendizaje:

(a) Tablero de indicadores de gestión del TH con fichas técnicas completas y valores simulados. (b) Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH con análisis de causas y valoración de impacto. (c) Propuesta de acciones del ciclo ACTUAR con justificación técnica y normativa.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica de informe técnico de gestión (precisión de datos, análisis de tendencias, sustento normativo, coherencia del ciclo PHVA); lista de chequeo de componentes mínimos del informe.

Duración de la actividad:

32 horas.

3.4 Actividades de Transferencia del Conocimiento

Descripción de la actividad:

Presentación final del Plan de Desarrollo del Talento Humano y del Informe Consolidado de Verificación de la Gestión del TH de la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios ante el comité evaluador (instructor líder + panel). Esta presentación constituye la evidencia de cierre de la competencia 210201042 y aporta al informe final integrado del proyecto formativo (AP7).

La presentación (20 minutos + 10 minutos de preguntas) debe cubrir:

- Diagnóstico de TH realizado (Guía 1): brechas identificadas y su sustento normativo.
- Acciones de mantenimiento implementadas (Guía 2): plan de inducción, bienestar, retención y evaluación del desempeño diseñados para la ESE.
- Estándares de calidad verificados (Guía 3): hallazgos de la auditoría interna y el componente TH del PAMEC.
- Verificación de la gestión del TH (Guía 4): tablero de indicadores, seguimiento al plan de desarrollo y propuesta del ciclo ACTUAR.
- Conclusión crítica: ¿qué tan viable es lograr una gestión del TH de calidad en la ESE Hospital Departamental San Juan de Dios dadas las condiciones estructurales del Vichada? Propuesta de al menos tres recomendaciones sistémicas.

Adicionalmente, el aprendiz entrega el portafolio completo de evidencias de las cuatro guías de la competencia, ordenado y referenciado.

Ambiente requerido:

Aula convencional con proyector; espacio configurado como sala de presentación institucional.

Estrategias o técnicas didácticas activas:

Presentación institucional formal; defensa técnica ante comité evaluador; coevaluación entre pares del grupo.

Materiales de formación:



Portafolio de evidencias de las 4 guías; plantilla de presentación institucional; guía de sustentación ante comité evaluador.

Material de apoyo:

Rúbrica de presentación final; criterios de evaluación del panel; lineamientos del proyecto formativo para la fase de evaluación.

Evidencias de aprendizaje:

Presentación oral integral de la gestión del TH ante el comité evaluador (sustentación de 20 minutos + preguntas). Portafolio completo de evidencias de la competencia 210201042 (Guías 1 a 4) debidamente organizado y referenciado.

Instrumentos de evaluación:

Rúbrica de presentación oral final (dominio técnico, integración del ciclo PHVA, argumentación normativa, pertinencia territorial, capacidad de respuesta a preguntas del panel) + lista de chequeo del portafolio de evidencias.

Duración de la actividad:

20 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Evidencias de aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumento de evaluación
EVALUACIÓN – AP7	Verificación de indicadores y seguimiento al plan de desarrollo del TH de la ESE	Informe de seguimiento al plan de desarrollo del TH con tablero de indicadores	Precisión de datos, análisis de tendencias, interpretación técnica de indicadores, sustento normativo	Rúbrica técnica de informe de gestión
EVALUACIÓN – AP7	Informe consolidado de la gestión del TH para la ESE: verificación del ciclo PHVA completo	Informe final integrado de la gestión del TH con análisis del ciclo PHVA y plan de mejora continua	Integración del ciclo, coherencia con el plan de desarrollo institucional, propuestas fundamentadas	Lista de chequeo + entrevista técnica
EVALUACIÓN – AP7	Presentación del plan de desarrollo del TH y propuesta de bienestar laboral ante el	Presentación oral estructurada con dominio temático y argumentación técnica	Claridad expositiva, sustento normativo, manejo de preguntas,	Rúbrica de presentación oral + coevaluación del grupo



	comité evaluador		pertinencia territorial	
--	------------------	--	-------------------------	--

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ciclo PHVA	Ciclo de mejora continua Planear-Hacer-Verificar-Actuar. En la gestión del TH: Planear (diagnóstico y plan de desarrollo) → Hacer (inducción, bienestar, evaluación) → Verificar (indicadores, informes, auditoría) → Actuar (acciones correctivas y preventivas).
SIGEP II	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público. Plataforma del DAFP que centraliza la información del talento humano del Estado colombiano: hojas de vida, acuerdos de gestión, evaluaciones del desempeño y gestión documental del empleo público.
RETHUS	Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud. Base de datos oficial del Ministerio de Salud que certifica la habilitación de los profesionales y técnicos para ejercer en el sector salud en Colombia.
Plan de desarrollo del TH	Instrumento de gestión institucional que integra el diagnóstico de necesidades, las acciones de capacitación y bienestar, los indicadores de seguimiento y el cronograma de implementación para el fortalecimiento del talento humano en la IPS.
Tablero de indicadores	Herramienta de visualización que consolida los indicadores de gestión del TH (rotación, ausentismo, cumplimiento de evaluaciones, adherencia a inducción, entre otros) con sus metas, valores observados y semáforos de alerta.
Acuerdo de gestión	Instrumento mediante el cual el jefe de la entidad y el gerente público o empleado de nivel directivo establecen los compromisos de gestión y resultados a evaluar durante el período de calificación, conforme al Decreto 1083 de 2015.
Acciones correctivas / preventivas	Medidas implementadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada (correctiva) o para prevenir la ocurrencia de una no conformidad potencial (preventiva) en los procesos de gestión del TH.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. SOGC.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, informes de gestión del TH.



- Resolución 256 de 2016 – Indicadores para el monitoreo de la calidad en salud. Sistema de Información para la Calidad.
- Resolución 3100 de 2019 – Estándar de Talento Humano del Sistema Único de Habilitación.
- Ley 1164 de 2007 – Disposiciones en materia de Talento Humano en Salud.
- Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral colombiana.
- Ley 1712 de 2014 – Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional. Obligaciones de reporte en gestión del TH.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía para la gestión por indicadores del talento humano en entidades públicas.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Lineamientos del PAMEC – acciones de mejora continua.
- SIGEP II – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público. Manual de usuario.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)	Israel David Potes Campo	Instructor	Regional Vichada	2026

8. CONTROL DE CAMBIOS

(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor(es)				



REGISTRO DE ASISTENCIA / DÍA 9 DEL MES DE 06 DEL AÑO 2026

OBJETIVO (S)

INOCUO TALENTO HUMANO

NO	NOMBRES Y APELLIDOS	NO. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO ¿CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TÉLEFONO/EXT.	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
	Dancela Jovocelin Salas Sosa	PPT-6304905	-	-	Aprendiz	Senca	salassosa@dancela26@gmail.com	323-277-0130	✓	Dancela Salas
	Maryon Desire Balero	1116774607			Aprendiz	SENA	maryon2870@gmail.com	3167414251	✓	Maryon B
	Eurípides Carrillo	1006751547			Aprendiz	SENA	euripedescastillorodriguez76@gmail.com	3156791056	✓	Eurípides
	Eivar Ramirez Gonzalez	1127742236			Aprendiz	SENA	ing.eivar.ramirez@gmail.com	3226849999	✓	Eivar
	Dairy Xelma Fernandez	1127365460			Aprendiz	SENA	Dairy Fernandez Pineda @gmail.com	3232861635	✓	Dairy
	Tania Lisset Olaya Silva	1127388834			Aprendiz	Senca	lissetsilva2018@gmail.com	304133327	✓	Lisset O.
	Alexander Landaeta	1127382216			Aprendiz	Senca	alexanderlandaeta26@gmail.com	3184275482	✓	Alexander H.L
	Lionel Hinestrosa	1003769679			Aprendiz	Senca	lionelhinestrosa@hotmail.com	3226717364	✓	Lionel H.
	Jenny Montenegro	1007893159			Aprendiz	Senca	jenny.montenegro1992@gmail.com	322848374	✓	Jenny M
	Dina Michelle Tourn	1007037247			Aprendiz	Senca	dina17598@gmail.com	3133315625	✓	Dina M.
	Victoria Waleska Brituela Gonzalez	6077587			Aprendiz	Senca	vicaribw@gmail.com	3505646362	✓	Victoria B
	Kerly Saboru Caceres Mejia Perdomo	1127723193			Aprendiz	SENA	kerlymejia04@gmail.com	3212880239	✓	Kerly S.
	Yoidw Kleiber Hincapié	1127722861			Aprendiz	SENA	yoidwkhincapie@gmail.com	3107953778	✓	Kleiber H.O
	Angie Paola Marciano Sanchez	1126201349			Aprendiz	SENA	angiepsanm@gmail.com	314413110	✓	Angie P.
	Davinson Javier Gonzalez Cabarte	1127386821			Aprendiz	SENA	davinsoncabarte@gmail.com	316179922	✓	Davinson J.C

De acuerdo con la Ley 1712 de 2014, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se ingresan en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

INDO SENA SEN

NOMBRE DE EMPLEADOS	Nº DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	GRUPO / CUARZ	DEPENDENCIA / EMPRESA	CORREO ELECTRONICO	TÉLEFONO/FAX	AUTORIZA GRABACION	FIRMA O PARTICIPACION VIRTUAL
Dany Yamari Fernandez Inocencio Ale	4223385469	-	-	Aprendiz SENA				✓	
Dani Andrade Tolan Rubio	100703724	-	-	Aprendiz SENA	dinat9591@gmail.com	3133315625		✓	
Jenny Montenegro	1061893159	-	-	Aprendiz SENA	JennyMontenegro@gmail.com	322618599		✓	
Angie Marciano	1126409549	-	-	Aprendiz SENA	Yulisam@gmail.com	314137110		✓	
Fernando Rodriguez	1123723193	-	-	Aprendiz SENA	fernandorodriguez@gmail.com	3212880239		✓	
Victoria Walecka	6077581	-	-	Aprendiz SENA	VictoriaWalecka@gmail.com	3306416362		✓	
Yuliana Hernandez Cuyado	30030164189	-	-	Aprendiz SENA	YulianaHernandezCuyado@gmail.com	333677364		✓	
Yolanda Kleiter Herrera	1127777861	-	-	Aprendiz SENA	yolanda.kleiter@gmail.com	3107473728		✓	
Angie Guiche Duran	1127383344	-	-	Aprendiz SENA	carhuelarmanac@gmail.com	3102365720		✓	
Pablo Suarez Vera	1127722261	-	-	Aprendiz SENA	PabloSuarezVera@gmail.com	3178411167		✓	
Alexander Landaeza	1127382216	-	-	Aprendiz SENA	alexander.landaeza@gmail.com	304275982		✓	
Dani Lisset Alvarez Silva	102388834	-	-	Aprendiz SENA	lissetsilva2014@gmail.com	312133327		✓	
Yuliana Castillo	4006951547	-	-	Aprendiz SENA	DaniLissetCastillo@gmail.com	3158799056		✓	
Yosson Rivas	1126707549	-	-	Aprendiz SENA	yulisam@gmail.com	314137110		✓	

INDICADOR SEM

No. DOCUMENTO	NO DOCUMENTO	PLAZA	CONTRATISTA	OTRO CUANTO	DIRECCIONAL / EMPRESA	CORREO ELECTRONICO	TELÉFONO/EXT.	AUTORIZA GRABACION	FIRMA PARTICIPACION VIRTUAL
Angie Puello	106709549	Aprendiz	SENA		yurisamir@gmail.com	3144132910	✓		
Marciano Sanchez Davinson Jaurer	1127386821	Aprendiz	SENA		davinsonrbarbath@gmail.com	3161799925	✓	Davinson-C	
Gonzalez Roberto	1127322561	Aprendiz	SENA		robertoh1116@gmail.com	3101933928	✓	Roberto H.O	
Victoria Waleska	60979587	Aprendiz	SENA		VictoriaWalbeska@gmail.com	3508646362	✓	Victoria B.	
Briuela Gonzalez	1127323193	Aprendiz	SENA		keith1116@gmail.com	3212288	✓	W.L.G.	
Fernando Perdomo	108385159	Aprendiz	SENA		fernandoperdomo@gmail.com	32281683	✓	Fernando M.	
Jenny Montero	1127383344	Aprendiz	SENA		quichedioranancie@gmail.com	3202388520	✓	Angie C.	
Angie Grache D	112732261	Aprendiz	SENA		paucosociedad@gmail.com	3118111679	✓	Paucosociedad.	
Paola Socorro	1083946197	Aprendiz	SENA		paucosociedad@gmail.com	312617354	✓	Paola	
Alexander Landata	1097083244	Aprendiz	SENA		alexanderlandata@gmail.com	3133315625	✓		
Engrid Vanesa Zumbra	1127382216	Aprendiz	SENA		alexanderlandata@gmail.com	31841275482	✓	Helena del HL	
Daniela Salas	1007023057	Aprendiz	SENA		Zarelnaimarin@gmail.com	3244352507	✓	Ingrid Z	
Maryun Desiree Balboa Braca	6304905	Aprendiz	SENA		salasosadainmulo@gmail.com	323-923-0130	✓	Daniela Balboa	
Freddy Alvarado	1127392236	Aprendiz	SENA		yurisdel@gmail.com	3169414251	✓	Freddy B.	
Humera Gualle	1127392236	Aprendiz	SENA		humera.gualle@gmail.com	3276899925	✓		



PRESENÇA

REGISTRO DE ASSISTÊNCIA / DIA 12 DEL MES DE junio DEL AÑO 2016

INDICADOR SENA

NOMBRE Y APELLIDOS	Nº DOCUMENTO	SEXO	CONVANSIA	Nº DE ORO (CUAL)	DEPENDENCIA EMPRESA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO EXT.	AUTORIZACION GRABACION	FIRMA PARTICIPACION VIRTUAL
Liliana Hurtado Bustillo Jenny Montenegro Cortez	103968127 1062929359	-	-	-	SENA	anaymaria@hotmail.com Jenny Montenegro1992@gmail.com	322677364 3228168394	✓ ✓	Liliana B. Jenny M.
Nicholas Waleska Briuela Gonzalez Lenny Suarez Estalmer Henao Pardo	6011551 1121123193	-	-	-	SENA	Nicholaswaleska@gmail.com LennySuarez1992@gmail.com	3505416362 821288239	✓ ✓	Nicholas B. Lenny.
Nandir Herrera Leticia Ortiz Angie Paola	111111261	-	-	-	SENA	nandir111@gmail.com	510193925	✓	Herrera L.O.
Narciso Sanchez Dawson Zaver Gonzalez Cabarte	1126103599 1127386821	-	-	-	SENA	yuri.sanchez@gmail.com dawsonzaver@gmail.com	314413710 316199925	✓ ✓	[Signature] Dawson-Z.
Sociedad Pover Angie Roche Duran	112912261 1123663344	-	-	-	SENA	cuechaturangie@gmail.com	315411169	✓	[Signature] Angie E.
Tonia Lisset Cortez Jiluz Alexandra Landa	112388934 1127382216	-	-	-	SENA	lissetsiluz2018@gmail.com alexandra.landa@gmail.com	3201365220 310133221	✓ ✓	Lisset Ortiz Alexandra L.
Eusebio Castillo	1106951544	-	-	-	SENA	eusebio.castillo@gmail.com	315877106	✓	Eusebio C.
Manuñ Sesure Balero Braca	1116774507	-	-	-	SENA	yunsdel2810@gmail.com	3167414251	✓	Manuñ B.
Daniela Salas	6304908	-	-	-	SENA	salasdanisalas@gmail.com	8232370130	✓	Daniela Salas
Dairy Fernandez	1127385469	-	-	-	SENA	Felipefernandez21@gmail.com	323286135	✓	Dairy F.



REGISTRO DE ASISTENCIA / DÍA 6. DEL MES 06 DEL AÑO 2026

OBJETIVO (S)		Impartir formación en:		VALORES		HUMANOS				
No	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
	Daniela Salazar	6304905	—	—	—	SENA	solajosa.daniela76@gmail.com	323-227-0130	✓	
	Marysa Jesus Balboa	1116734607			Aprendiz	SENA	Yunsdel2010@gmail.com	3167474251	✓	
	Jingrid Zamboric	1003023553			Aprendiz	SENA	Zamboricartarin2002@gmail.com	3244352507	✓	
	Emiridel Castillo R.	4006951547			Aprendiz	SENA	emiridelcastillo@gmail.com	3158799056	✓	
	Dairy Yelma Fernandez	7127388469			Aprendiz	SENA	Fairyfernandezincard@gmail.com	3232861035	✓	
	Tonia Usset Olaver	1123388834			Aprendiz	SENA	lissetonia2012@gmail.com	3104133327	✓	
	Alexander Landalea	1129382216			Aprendiz	SENA	alexander.landalea26@gmail.com	3184235482	✓	
	Giara Alderrey Rivera	7127442236			Aprendiz	SENA	giara.alderreyrivera@gmail.com	3226844446	✓	
	Paula Saavedra	1127322161			Aprendiz	SENA	pausaavedra@gmail.com	377821167	✓	
	Tania Usset Olaver	1123388834			Aprendiz	SENA	lissetonia2012@gmail.com	3104133327	✓	
	Angie Rodó	1123388834			Aprendiz	SENA	lissetonia2012@gmail.com	3104133327	✓	
	Davinson Javier Gonzalez	1127388821			Aprendiz	SENA	javinson.gonzalez@gmail.com	3114133710	✓	
	Yolider Kleiber Herrera	1123322861			Aprendiz	SENA	yolider.kleiber@gmail.com	3109433999	✓	
	Valeria Walaska Brizuela Gonzalez	6093581			Aprendiz	SENA	valeriawalaska@gmail.com	3506616362	✓	

De acuerdo con la Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales de los usuarios de los servicios de formación en cumplimiento de lo establecido legalmente.



REGISTRO DE ASISTENCIA / DÍA 16 DEL MES DE 05 DEL AÑO 2026

OBJETIVO (S)

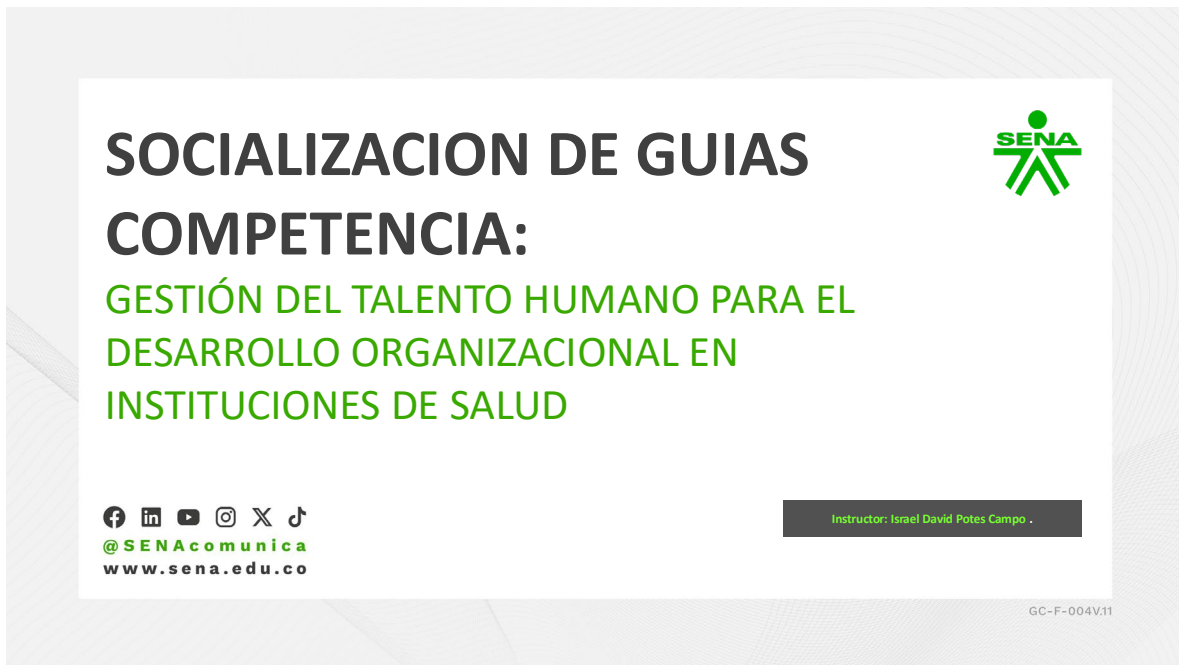
INPARTIV Informativa en talento humano

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	Nº DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO (¿CUAL?)	DEPENDENCIA/EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
	Fibara Huastrecay &	1003949629	-	-	Aprendiz	Sena	amayorovic@hotmail.com	3202385220	✓	Fibara
	Denny Fontana	009393159	-	-	Aprendiz	Sena	dennyfontana@senadigital.com	3202385220	✓	Denny M
	Dinoj Andrade	1009037243	-	-	Aprendiz	Sena	dinoj3598@gmail.com	3133315025	✓	Dinoj
	Angie Guche	1129303344	-	-	Aprendiz	Sena	guchecuananigp@gmail.com	3202385220	✓	Angie G

De acuerdo con la Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se compromete a garantizar la seguridad y la dirección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les da el consentimiento con respecto en cumplimiento de lo establecido legalmente.

EVIDENCIAS FOTOGRAFIA DE SOCIALIZACION DE GUIAS DE APRENDIZAJE

Se realiza socialización de guías de aprendizaje de la competencia GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE SALUD a los aprendices de gestión administrativa en salud (se anexan en el GC las respectivas guías y en el portafolio de evidencias van los pantallazos de las guías completas)



The image shows a presentation slide with a white background and a grey border. The slide contains the following text and graphics:

- SOCIALIZACION DE GUIAS** (Socialization of Guides)
- COMPETENCIA:** (Competency:)
- GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE SALUD** (Management of Human Talent for Organizational Development in Health Institutions)
- SENA** logo (top right)
- Social media icons: Facebook, LinkedIn, YouTube, Instagram, X, and TikTok.
- @SENAcomunica
- www.sena.edu.co
- Instructor: Israel David Potes Campo
- GC-F-004V.11 (bottom right)





JULIO E SCHAMUN HAY
18 de junio de 2026 4:02 p.m.