



EVIDENCIAS INFORME MENSUAL EJECUCIÓN CONTRACTUAL

ANEXO 1 – EVIDENCIAS

Contratista: Jairo Humberto Hernández Loaiza

Número de contrato: No. CO1.PCCNTR. 9064080

Supervisor de contrato: YUDY FALLA BOHÓRQUEZ

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

OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y EVIDENCIAS.

No.

Evidencias Relacionadas

Descripción de Evidencias

1

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA Sistema Integrado de Gestión y Autoevaluación Procedimiento (Guía) de la Formación PROYECTO FORMATIVO					
1. Información básica del proyecto					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	OBJETIVO	
1.1. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.2. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.3. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.4. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.5. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.6. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.7. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.8. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.9. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.10. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.11. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.12. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.13. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.14. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.15. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.16. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.17. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.18. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.19. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.20. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.21. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.22. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.23. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.24. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.25. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.26. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.27. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.28. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.29. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.30. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.31. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.32. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.33. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.34. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.35. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.36. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.37. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.38. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.39. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.40. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.41. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.42. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.43. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.44. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.45. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.46. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.47. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.48. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.49. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.50. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.51. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.52. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.53. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.54. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.55. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.56. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.57. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.58. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.59. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.60. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.61. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.62. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.63. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.64. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.65. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.66. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.67. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.68. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.69. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.70. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.71. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.72. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.73. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.74. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.75. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.76. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.77. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.78. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.79. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.80. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.81. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.82. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.83. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.84. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.85. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.86. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.87. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.88. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.89. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.90. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.91. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.92. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.93. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.94. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.95. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.96. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.97. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.98. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.99. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes
1.100. Identificación de la necesidad de formación	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.101. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes	1.102. Diagnóstico	Identificar la necesidad de formación de los participantes

PROYECTO FORMATIVO	
FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE	
IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE	
Denominación del Programa de Formación: Tecnólogo en Gestión del Talento Humano	
Código del Programa de Formación: 1300	

En LMS y/o en el Drive esta:

Programa de formación

Proyecto Formativo

Planeación pedagógica GFPI- F- 134.

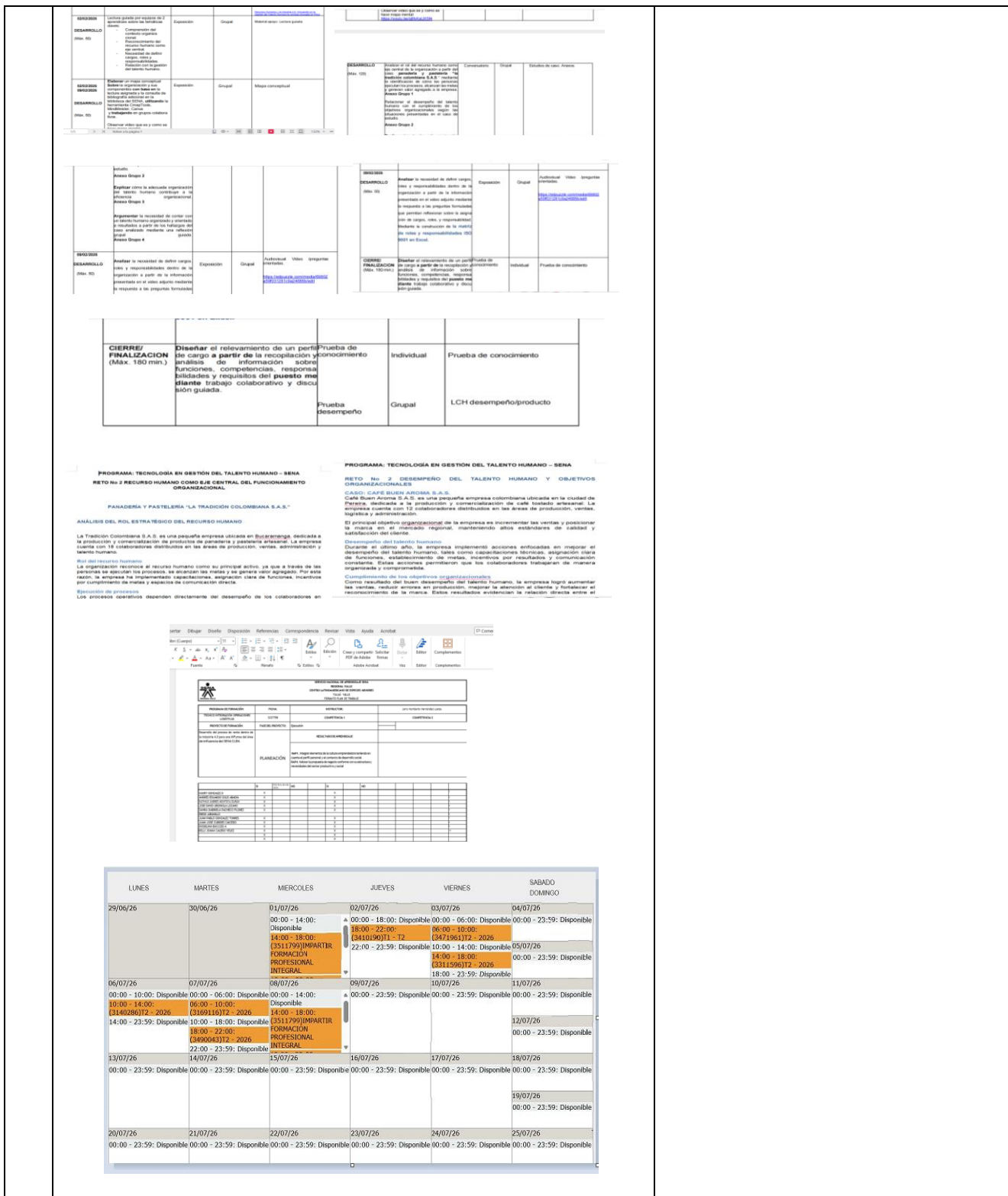
Guía de aprendizaje GFPI – F – 135 de la fase

Material de Apoyo

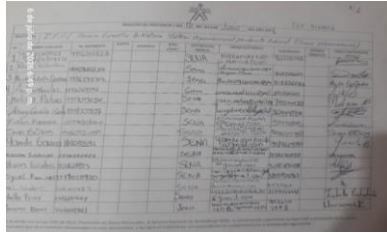
Evidencias

Se evidencia con captura de pantalla del plan concertado con el aprendiz.

Se evidencia con captura de pantalla del diagramador descargado de Sofia Plus.



2


Se evidencia con captura de pantalla de asistencia firmada por los aprendices.

se evidencia con captura de pantalla de actividades en la formación profesional integral: .

Ficha 3471961 Técnico recurso humano.

Ficha 3410190 Tecnólogo coordinación

de sistemas integrados de gestión.

Ficha Fich 3169152 Tecnólogo

negociación internacional.

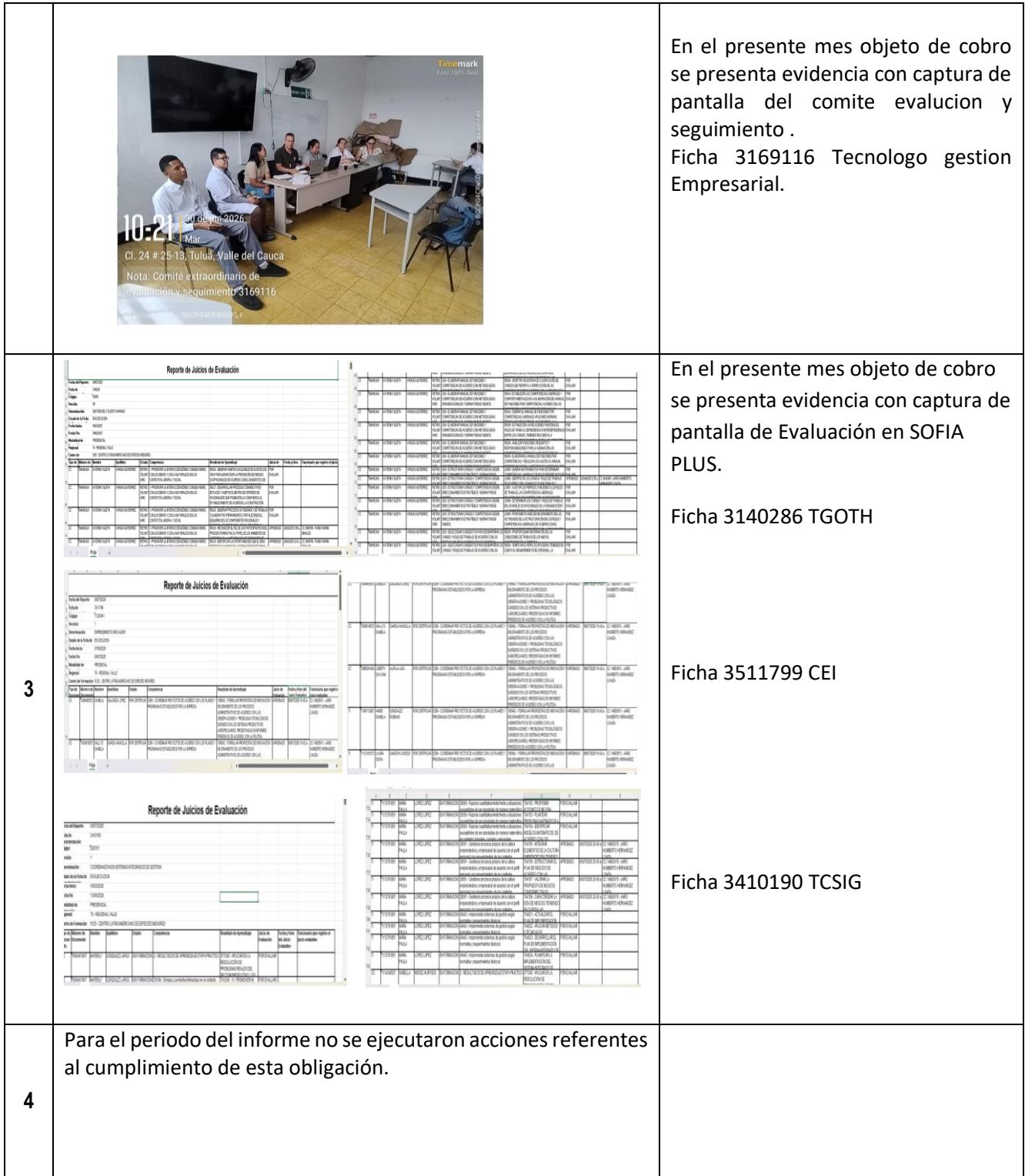
En el presente mes objeto de cobro se

presenta evidencia con captura de

pantalla del comite evaluacion y seguimi

ento Ficha 3169116 Tecnolo go gestion

Empresarial.



Ficha 3169116 Tecnólogo gestión
Empresarial.

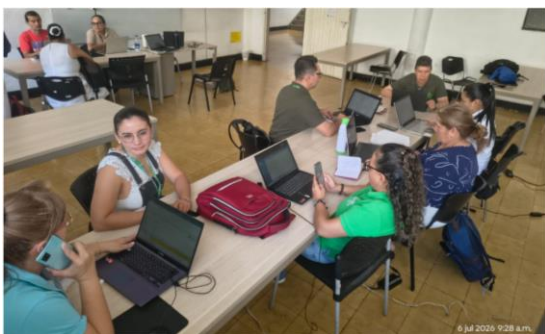
En el presente mes objeto de cobro se presenta evidencia con captura de pantalla de Evaluación en SOFIA PLUS.

Ficha 3140286 TGOTH

Ficha 3511799 CEI

Ficha 3410190 TCSIG

Para el periodo del informe no se ejecutaron acciones referentes al cumplimiento de esta obligación.



SENA									
REGISTRO DE ASISTENCIA / DIA 18 JUN 2026, DEL AÑO 2026									
Desarrollo Curricular Comercio y Servicio									
Nº	NOMBRE Y APELLIDO	Nº DOCUMENTO	PLAZA	ASISTENTE	ASISTENTE	RESPONSABLE	RESPONSABLE	AUTORIZA	PRUEBA PARTICIPACION
1	Jorge Zuluaga	94394111	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
2	Yolanda Nolasco	805049441	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
3	Isabel Zuluaga	148829773	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
4	Angela Matamoros	29203223	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
5	Alonso D. Guezo	261009195	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
6	Diego Gonzalez	1116240616	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
7	Yolanda Nolasco	805049441	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
8	Yolanda Nolasco	148829773	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
9	Beatriz Soto	1034201400000000	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓
10	Yolanda Nolasco	805049441	✓	✓	✓	CEM	1034201400000000	1034201400000000	✓

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 que se encuentran almacenados en este documento, y los dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

CS Escaneado con CamScanner
GOR-F-085 V02

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

Ficha 3471961 TCRH

Ficha 3169116 TGOGE

Ficha 3490043 TCAC



6

6/07/2026 19:11 Page 1 of 16

INSTRUTOR: JAIRO HUMBERTO HERNANDEZ LOAIZA
CENTRO DE FORMACIÓN: CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES
FECHA INICIAL: 01/06/2026 00:00:00
FECHA FINAL: 30/06/2026 23:59:59

ACTIVIDADES ACADÉMICAS

FICHA DE APRENDIZAJE: 3512207 - SERVICIO AL CLIENTE

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

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 16,00

FICHA DE APRENDIZAJE: 3140296 - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: ADMINISTRAR LA SALUD OCUPACIONAL DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD TÉCNICA LEGAL VIGENTE Y LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: COMPRENDER TEXTOS EN INGLÉS EN FORMA ESCRITA Y AUDITIVA

• COMPETENCIA DE APRENDIZAJE: CONTROLAR LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD Y

HORAS DEDICADAS EN LA FICHA: 16,00

TOTAL HORAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS: 128,00

EVENTOS DE DIVULGACIÓN TECNOLÓGICA - EDT's

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

6/07/2026 19:11 Page 15 of 16

ACTIVIDADES ADICIONALES

FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ACTIVIDAD	HORAS
01/06/2026	30/06/2026	DESARROLLO CURRICULAR	32,00
TOTAL ACTIVIDADES ADICIONALES:			32,00

INSTRUTOR: JAIRO HUMBERTO HERNANDEZ LOAIZA
CENTRO DE FORMACIÓN: CENTRO LATINOAMERICANO DE ESPECIES MENORES

Se evidencia con captura de pantalla del drive donde reposan los informes mensuales. cargados en Plataforma SECOP II y debidamente revisados y aprobados por el Supervisor de contrato, en el Drive asignado por coordinación académica

Se evidencia captura de pantalla del registro de tiempos de apoyo a la formación en SOFIA PLUS.

7



Se evidencia con captura de pantalla de material de apoyo del servicio nacional de biblioteca SENA en el proceso de enseñanza aprendizaje.



<https://research-ebSCO-com.bdigital.sena.edu.co/c/nwrtan/search/results?q=ORGANIZACIONES+HUMANAS&autocorrect=y&db=ent&expanders=concept&limiters=None&searchMode=boolean&searchSegment=all-results&skipResultsFetch=true&sqlId=sq%3Aba2e1036-caa9-4e58-a51d-7a2328a6ec4d>

The screenshot shows the EBSCO search interface. The search bar contains 'ORGANIZACIONES HUMANAS'. The results list shows one item: 'Hacia organizaciones más humanas.' by Per Amzonutia, Jennifer. The article is from Entrepreneur Mexico, November 2015, pages 88-89 (2pg). The abstract mentions the implementation of best practices in organizational culture. The materials listed are Corporate culture, Organizational structure, Industrial management, and Leadership. There are buttons for 'Acceder ahora (PDF)' and 'Información de IA'.

<https://research-ebSCO-com.bdigital.sena.edu.co/c/nwrtan/viewer/pdf/e3zvhlkfcv>

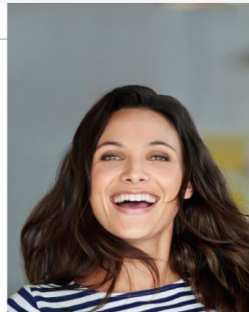
do puede tener URL y enlaces que lo redirijan a un sitio que no sea de EBSCO. EBSCO no avala la precisión o accesibilidad de estos sitios ni de su contenido.

INFORME • GREAT PLACE TO WORK

Las Mejores Empresas para Trabajar en México 2015 - 50 a 500 empleados

Hacia organizaciones más humanas

Los lugares de trabajo más admirados son aquellos donde los colaboradores confían en sus líderes, sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan su ambiente laboral. Aquí presentamos las mejores prácticas en cultura organizacional de las compañías más exitosas.



TIPOS DE ACTITUDES EN LAS ORGANIZACIONES



■ **Satisfacción en el trabajo.-** Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo.

■ **Involucramiento con el trabajo.-** Es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como parte central de su existencia.

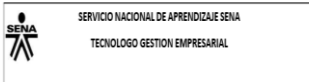
■ **Compromiso organizacional.-** Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se



De manera creativa deben socializar ...



1. Percepción del cliente interno y externo de la institución
2. Historia de la institución – Organigrama
3. Cambios fundamentales y significativos de la institución con sus consecuencias
4. Actitudes positivas y negativas del cliente interno para mejorar el clima de trabajo
5. Visión, Misión, Políticas institucionales



3. Qué relación existe entre la resolución 2646 de 2008 y el componente interno del que habla el documento

PROMOVER LA ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Taller Clima y cultura Organizacional

1. Defina el término clima organizacional, así como los componentes y determinantes que se consideran respecto a este término

El clima organizacional es el componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura, que son premisas fundamentales del éxito de una institución pues la colaboración es fuente de ventajas competitivas.

2. Mencione los tres determinantes que caracterizan el ambiente laboral y describa cuál es la diferencia del tercero respecto a los dos primeros.

- El general: Está compuesto por los ambientes económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.
- El operativo: Comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen

La relación entre el documento y dicha norma es que el clima y la cultura van muy de la mano y estas deben tener un balance para así cumplir los objetivos organizacionales. Hay muchos factores que influyen a que estos objetivos no se cumplan como lo son la carga física y mental, estrés, acoso laboral entre otros.

Para esto se deben implementar:

- Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y de los trabajadores.

tena tiene no que tiene sus aspectos relacionales que se tienen que relación y el lenguaje entre los miembros de la organización.

8. Según el texto para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud es imprescindible que exista:

Debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas.

Sentir que estoy haciendo algo útil y que soy tenido en cuenta para la toma de decisiones.

Ya que un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización y se tiene un mayor sentido de pertenencia hacia ella. Por el contrario un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo que ocasiona sentimientos de conflicto, bajo rendimiento, ausencia e ineficacia

9. Cuáles son las implicaciones para el sujeto y la organización de un clima organizacional deficiente

Para el crecimiento de la organización es vital un clima organizacional que incluya una gestión humana calidad y que integre diferentes aspectos en el cual se mejoren las relaciones entre el sujeto y la organización, para beneficiar las empresas y mejorar

10. Qué estrategias propone Usted para favorecer clima a nivel de su ambiente de aprendizaje.

- Conocer y trabajar con todos los compañeros de clase, con el fin de generar confianza.
- Trabajar las actitudes positivas de todas las materias (verle el lado positivo a la importancia que trae para su vida cada uno de los temas expuestos)
- Desde el sujeto como docente incluir también ambientes positivos que generen confianza a los alumnos.
- Establecer límites donde se deje claro cuáles son las normas de convivencia con el fin de regular los comportamientos negativos que se puedan presentar.
- Mantener tareas funcionales que evite la monotonía.



8



Apoyo a la oferta educativa.