REGISTRO DE ASISTENCIA Y APROBACIÓN DEL ACTA No. 1065 DEL DÍA 30 DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2023

OBJETIVO (S)	ENTREGAR ACTA DE CIERRE 2023 PARA LA FICHA 2507781 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VICENTE HOGAR (carácter técnico) DEL TECNICO EN RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN MEDIA – DOBLE TITULACIÓN DEL CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS REGIONAL RISARALDA

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO ¿CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.SENA	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
1	DIANA MARCELA CACANTE RAMIREZ	42133041		X		Sena/Comercio y Servicios/Programa de Articulación	dmcacante@sena.edu.co	3128716148	No aplica	
2	FRANCIA ELENA MENA CAMPAÑA	42151955		X		Sena/Comercio y Servicios/Instructor Jefe de la Ficha	fmena@sena.edu.co	3124865127	No aplica	

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 les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ACTA No. 1065		
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: DESARROLLO CURRICULAR - ACTA DE CIERRE 2023 PARA LA FICHA 25 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2507781 (carácter técnico) DEL TECNICO EN RECURSOS HUMANOS PROGRAMA DE ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN MEDIA – DOBLE TITULACIÓN DEL CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS REGIONAL RISARALDA		
CIUDAD Y FECHA: Pereira, 30 de noviembre de 2023	**HORA INICIO:** 04:00pm	**HORA FIN:** 06:00pm
LUGAR Y/O ENLACE: Oficina del Líder de Articulación.	**REGIONAL RISARALDA / CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS**	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

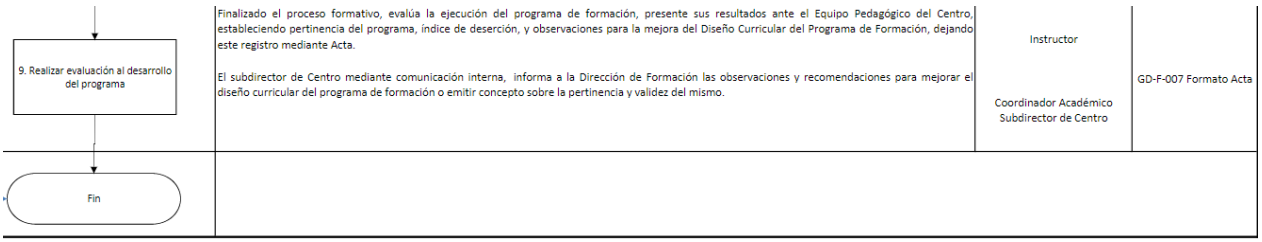
1. Estado de los aprendices matriculados Índice de deserción-retiro, certificaciones, matrículas ficha No 2507781
2. Pertinencia del programa de acuerdo con la perspectiva del SENA, el sector productivo y la Institución Educativa Articulada.
3. Observaciones para la mejora del Diseño Curricular del programa de Formación
4. Observaciones generales (aspectos positivos, logros, recomendaciones respecto del proceso, desarrollo curricular.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Presentar Acta de Cierre de la Ficha 2507781, TECNICO EN RECURSOS HUMANOS, con fecha de terminación en el aplicativo Sofía plus el 16 de diciembre de 2023 matriculado en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VICENTE HOGAR de carácter técnico.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Dando respuesta al Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral GFPI-P006, numeral 9 del flujograma (pág.5), se realiza la evaluación al programa de formación



1) ESTADO DE LOS DE LOS APRENDICES (ÍNDICE Y ANÁLISIS DE DESERCIÓN FICHA 2507781)

La institución educativa San Vicente Hogar da apertura al grupo en el programa TECNICO EN RECURSOS HUMANOS con el Centro de Comercio y Servicios desde el año 2022.

La actividad de evaluación a la ejecución del desarrollo del programa de formación de la ficha 2507781 durante estos 20 meses, el índice de deserción o retiros y observaciones para la mejora del diseño curricular del programa de formación, se deja consignado en el registro en la presente acta.

Estado de los aprendices matriculados en la Ficha:

ITEM	Número de Aprendices	observación
Aprendices Matriculados	32	
Aprendices Desertados bajo Retiro Voluntario, Cancelados	2	
Aprendices en Formación	0	
Aprendices con Traslado	0	
Aprendices Certificados	30	

No	ESTADO DE LA DESERCIÓN	TOTAL
1	RETIRO DE LA IE	2

TOTAL GENERAL	2



Grafica No 1 Estado de la deserción.

En la gráfica No 1 se evidencia que en la Institución Educativa San Vicente Hogar el 100 % de las deserciones se presentaron porque las alumnas aprendices se retiraron de la institución educativa. Con base en los resultados me parece importante recalcar que:

1. El programa Técnico en Recursos Humanos es pertinente para las necesidades de la

institución y en general para la comunidad educativa.

2. El proceso de articulación se lleva de manera organizada y coherente frente al desarrollo del programa de formación.

3. Se evidencia el compromiso del Sena y la institución educativa para jalonar, mantener y mejorar el proceso de articulación.

4. La sensibilización de los estudiantes de las instituciones se debe realizar desde grado sexto para que los estudiantes se den cuenta que al ingresar a grado decimo las condiciones, los horarios y las practicas van a ser diferentes, mitigando así la resistencia al cambio que presentan los estudiantes al iniciar en los programas articulados.

2) PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE ACUERDO CON LA PERSPECTIVA DEL SENA, EL SECTOR PRODUCTIVO Y LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARTICULADA.

El programa Técnico en Recurso Humano es pertinente en la institución educativa San Vicente Hogar porque esta formación es complementaria a la visión que tiene la institución misma frente a las necesidades del cuerpo estudiantil. Dado que al ser una institución de carácter comercial competencias como: Atención y servicio al cliente, Documentación de procesos y prácticas de seguridad ambiental y de seguridad y salud en el trabajo son clave para impactar el entorno laboral en la región.

No se puede dejar de lado que Pereira es una ciudad con enfoque comercial siendo este uno de los sectores con mayor rotación de personal, situación que genera altos costos en las empresas. La mayoría de ellos relacionados con selección, entrenamiento y retención de personal. Además, indistinto del sector productivo al que pertenezcan las empresas de la región desde los noventas se han visto obligadas a cumplir con la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Salud Ocupacional), la cual con el tiempo se ha vuelta más estricta en sus sanciones de carácter civil y económico frente a los incumplimientos de los empleados a estas normas. Por eso frente a lo anterior técnico en Recurso Humano a través de la formación en esta institución pone en práctica la importancia del autocuidado y el trabajo seguro haciéndoles comprender que esta es la clave para evitar que el estado de salud de los seres humanos se deteriore rápidamente a causa de la actividad diaria que genera sus ingresos.

“La gestión del capital humano será uno de los factores cruciales para el crecimiento. En la nueva era digital, el departamento de recursos humanos tiene que estar, más que nunca, alineado con la estrategia de negocio**.** El capital humano debe apoyar a las empresas en la economía digital y para ello ya se requieren perfiles 100% digitales que sepan trabajar en este entorno. Muchas de las tareas administrativas actuales que ocupan a los técnicos de RRHH se están automatizando para permitirles centrarse en tareas más estratégicas para la consecución del talento y el desarrollo de negocio”**.https://zemsaniaglobalgroup.com/recursos-humanos-2020-motor-crecimiento/**

3) MEJORAS U OBSERVACIONES AL DISEÑO CURRICULAR:

1. Las áreas de recursos humanos desde la discontinuidad presentada por la pandemia e incluso desde antes se han visto en la obligación de cambiar sus procesos y procedimientos. Hoy en día cuando se publica una vacante las hojas de vida recibidas no

son ni la mitad de la cantidad de las esperadas para poder adelantar el proceso, además, como siempre llegan algunas que nada que ver con la necesidad de la empresa. La referencia a estos casos está enfocada en la necesidad de aterrizar el programa en el ser humano como tal, en las emociones cambiantes y tal vez en una competencia que abarque o por lo menos haga visible la problemática de la Salud Mental en las organizaciones, una competencia que enseñe a reconocer las necesidades de los seres humanos y en esa misma medida que puede hacer el contratarte para satisfacer esta necesidad y conservar buenas empleados en periodos superiores o iguales a 5 años.

2. La competencia de evaluación del desempeño es de suma importancia en este programa porque cuando este proceso no se realiza dentro de la organización los empleados se acostumbran a trabajar a su manera y no se dan cuenta si están realizando bien o mal sus labores. Detrás de esto está un empleador que cree que todo marcha muy bien y que todos los empleados hacen lo mejor que pueden. La evaluación de desempeño equilibra el trabajo en equipo, dado que muestra sus fortalezas y debilidades. Además permite felicitar, optimizar e incentivar al equipo de trabajo a un mayor crecimiento.

3. Por último se plantea evaluar la viabilidad de incluir en el programa un resultado de aprendizaje pertinente a nómina y aportes a seguridad social. Esto debería extenderse a la formación en general dado, que esta información es enriquecedora independiente del rol (emprendedor, empleador, trabajador) en que cada persona se desempeñe.

CONCLUSIONES

4) OBSERVACIONES GENERALES

- La formación de articulación con su doble titulación aunada a la formación profesional integral es una herramienta que cambia vidas y que brinda una puerta a la mejora de la calidad de vida de la población que accede, pertenece y finaliza la formación.

- Es importante generar conciencia en los rectores, docentes y acudientes todo el tiempo para que se genere un acompañamiento real al instructor y a través de esta alianza los estudiantes – aprendices sean más comprometidos con la formación.

COMPROMISOS

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Entrega del acta de cierre a la Coordinación Académica.	Francia Elena Mena Campaña - Instructor Programa de Articulación	Noviembre/2023