Bogotá D.C., 19 de enero de 2025

QUINCE INFORME DE VISITA A LAS ACCIONES DE FORMACIÓN
INFORMACIÓN GENERAL DEL CONVENIO

Conviniente	ASOCIACION DEL SECTOR AUTOMOTRIZ Y SUS PARTES, ASOPARTES.
NIT	890309069-5
Convenio n.°	CO1.PCCNTR.6818264
Nombre de la acción formativa	AF7 Administración de talento humano para empresas del sector automotor
Modalidad	Presencial
Grupo	1
Unidad temática	(UT1 - UT2) Coordinación de procesos de talento humano - UT2 - Administración del proceso de nómina
Tipo de evento formativo	Seminario
Metodología	Teórico - práctico
Lugar de ejecución	Mi hotel San Diego, Calle 31 No. 43 - 90
Fecha de visita	21 de noviembre del 2024
Hora de la visita	8:00 a.m. – 10:00 a.m.
Interventor académico	David Stiven Orrego castaño
Interventor que realiza la visita	María Camila Betancur Orrego

La Interventoría de la Universidad de Antioquia, en cumplimiento del objeto del **contrato de interventoría n.° CO1.PCCNTR.6836437 de 2024,** el cual consiste en prestar los servicios de interventoría técnica, administrativa, jurídica, financiera, contable de los convenios suscritos como resultado de la convocatoria **DG –0001 de 2024**, del Programa de Formación Continua Especializada, al convenio suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y ASOCIACION DEL SECTOR AUTOMOTRIZ Y SUS PARTES – ASOPARTES, se permite presentar el informe de la visita de campo realizada al evento de la referencia.

1. DATOS DEL CAPACITADOR

- Nombre: Nora Rocío Puin García
- Identificación: C.C. 52079204

2. OBJETIVOS DE LA VISITA

- Verificar el cumplimiento de las actividades de capacitación programadas en los cronogramas aprobados por la Interventoría.

- Verificar las condiciones y los recursos, físicos o digitales, empleados en el desarrollo de la (s) actividad (es) de capacitación.

A continuación, se presentan los resultados de la visita de campo efectuada a la acción de formación:

3. DESARROLLO DE LA VISITA

3.1. Detalles de la acción de formación:

La Interventoría verificó el desarrollo de la sesión modalidad PRESENCIAL a la Acción de Formación 7 “ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR” correspondiente a la ejecución del modelo de aprendizaje seminario que se realizó de manera presencial en el salón confort 3 de Mi hotel San Diego en la ciudad de Medellín en la dirección Calle 31 No. 43 – 90 el jueves 21 de noviembre del 2024.

La metodología se desarrolla de manera teórico-práctica e inicia a las 8:05 con el saludo y presentación de la directora, da algunas indicaciones y les recuerda la gratuidad de la formación, seguidamente se presenta Tatiana directora de la seccional Antioquia de ASOPARTES y da la bienvenida. Después se presenta Roció quien será la capacitadora de la Acción de Formación a impartir, da unos minutos para que escaneen el QR y diligencien la asistencia y luego proyecta el video del SENA junto con el jingle del programa de formación. Antes de dar inicio a las Unidades Temáticas la docente da la oportunidad de presentarse a los beneficiarios diciendo su nombre, la empresa a la que pertenecen, cargo y hobbies que tiene.

Los contenidos expuestos de todas las Unidades temáticas están relacionados con la propuesta de formación aprobada al conviniente. A través de conceptos y actividades que ayudan al aprendizaje de los beneficiarios.

3.2. Uso de imagen institucional del SENA:

La Interventoría pudo evidenciar el uso de la imagen institucional del SENA, en las diapositivas de Power Point expuestas para las Unidades Temáticas, en la cartilla suministrada por la docente, utilizando única y exclusivamente las piezas gráficas aprobadas por el SENA al conviniente. También se pudo evidenciar la presentación del video de bienvenida del SENA, junto con el jingle del programa.

3.3. Gratuidad de la formación:

Al inicio de la Acción de Formación se evidenció la presentación del jingle. Así mismo, se pudo evidenciar la presentación del video proporcionado por el SENA

que resalta la gratuidad de las Acciones de Formación. En la primera diapositiva presentada por el docente se evidenció el texto “Las acciones de formación ejecutadas en el marco de la convocatoria DG001-2024 son gratuitas para los trabajadores beneficiarios” que es la aprobada.

La cartilla proporcionada a los participantes al inicio de la Acción de Formación se evidencia la gratuidad de la formación.

Adicionalmente la interventoría practicó la Encuesta para Beneficiarios - Modalidad Presencial a los diecisiete (17) beneficiarios que participaron en la sesión y frente a la pregunta 7. ¿Realizó Usted algún tipo de pago por la formación recibida en el Programa de formación continua especializada del SENA? todos respondieron que no efectuaron pago alguno para poder participar en el evento.

3.4. Beneficiarios:

El número de beneficiarios esperados de acuerdo con el cronograma corresponde a 20, sin embargo, en la visita del día 21 de noviembre se encontraron 17 personas, más la capacitadora, la directora del proyecto, la directora de la seccional Antioquia y la interventoría, es decir, el número de beneficiarios fue inferior a los esperados.

La población beneficiaria pertenece a las áreas funcionales de recursos humanos, con cargos como directores y gerentes de recursos humanos, evaluadores de competencias laborales, profesionales y analistas de gestión y organización, profesionales en políticas sociales y de administración, profesionales de formación y desarrollo personal, psicólogos y profesionales del talento humano.

3.5. Capacitador:

La capacitadora que impartió la sesión académica fue la profesional Nora Rocío Puin García con C.C 52079204, quien es la programada en el cronograma y se encuentra aprobada por la Interventoría para esta acción de formación.

La docente domina el tema tratado, mantiene una buena interlocución con los beneficiarios, emplea de manera adecuada medios audiovisuales para la presentación de la temática, tiene un buen dominio de tiempos para el correcto desarrollo de conceptos teóricos y un excelente desarrollo en la parte práctica haciendo preguntas y actividades.

3.6. Material de formación:

De acuerdo a lo establecido en el proyecto aprobado, para la Acción de Formación “ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR” que se ejecuta con el modelo de aprendizaje seminario, se estableció el siguiente material de formación:

“TIPO DE MATERIAL: Cartilla impresa, full color y aplicaciones multimedia interactivas.

ESTRUCTURA DEL MATERIAL: Teniendo en cuenta que la formación se impartirá bajo la modalidad presencial, el contenido se presentará en el orden secuencial de las unidades temáticas con una estructura que está de acuerdo con la metodología de esta. En las unidades con horas prácticas se incluirán ejercicios prácticos para los beneficiarios, mientras que en las puramente teóricas los ejercicios disponibles
serán sólo los de clarificación conceptual.

Esto permite que el material estimule, oriente y ofrezca información actualizada para la comprensión de los fundamentos teórico-prácticos y la aplicación en el puesto de trabajo de los beneficiarios, además de favorecer al adecuado desarrollo de las actividades durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es importante resaltar que el material que se eligió es de producción reciente puesto que el docente capacitador lo realiza específicamente para cumplir con la formación a la medida de las necesidades de los trabajadores.

El beneficiario tendrá acceso a aplicaciones multimedia interactivas en el proceso formativo que corresponden a un material que integra imágenes, texto, audio y video, tiene una interacción practica con el beneficiario y está dispuesta para su uso.

CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL:
Coordinación de procesos de talento humano.
Administración del proceso de nómina.
Diseño de la intervención de clima organizacional.
Creatividad originalidad e iniciativa.”

En la visita se observó que el material de formación es cartilla que corresponde a lo pactado en la propuesta aprobada para la Acción de Formación, que contiene la información de las Unidades Temáticas a estudiar y contribuyen al logro de los objetivos. El libro fue entregado a cada uno de los participantes al inicio de la Acción de Formación.

4. CONDICIONES DEL AMBIENTE DE FORMACIÓN

4.1. Modalidad presencial

De acuerdo con lo evidenciado en la visita que se realizó a través de modalidad presencial, en el salón comfort 3 de Mi hotel San Diego en la ciudad de Medellín en la dirección Calle 31 No. 43 – 90. Las condiciones del ambiente de formación fueron apropiadas, el material de apoyo tecnológico fue adecuado, las imágenes de la presentación fueron de excelente calidad. La capacitadora realiza la sesión en la herramienta PowerPoint donde los participantes interactúan constantemente.

Durante la visita se evidenció lo siguiente:

4.1.1. Ayudas y equipos para la formación:

Los recursos tecnológicos utilizados para la ejecución de la Acción de Formación, son Video Bean, computador y libro electrónico/digital.

4.1.2. Aulas, salones y auditorios:

La capacitación se llevó a cabo en el salón comfort 3 de Mi hotel San Diego en la ciudad de Medellín en la dirección Calle 31 No. 43 – 90, el cual posee las características exigidas como lo son facilidad de acceso, iluminación, buena ventilación y con suficiente espacio para realizar actividades grupales con comodidad. El salón tiene una buena ubicación ya que es de fácil acceso.

5. SEGUIMIENTO ACADÉMICO

Enfoque de la acción de formación:

El Conviniente planteó realizar un seminario a través de la modalidad presencial para 4 grupos; en este caso, con metodología teórico-práctica que incluye la realización de aprendizajes conceptuales, es decir de contenido teórico y a través de actividades individuales y grupales.

El enfoque para esta acción de formación es “formación en el trabajo” dirigido a trabajadores de todos los niveles ocupacionales que requieren actualizar y adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas, necesarias para resolver con autonomía, temas relacionados con la planificación y ejecución del trabajo actual o del cargo en el que buscan desempeñarse, de tal forma que se generen mejoras en la empleabilidad, la productividad laboral y competitividad empresarial.

6. HALLAZGOS

- El número de beneficiarios esperados según el cronograma es de 20 beneficiarios y los encontrados en la visita fueron 17 beneficiarios. Lo anterior incumpliendo el numeral 3.5.5 de los pliegos 2024.

"El conviniente no podrá exceder el porcentaje máximo de deserción permitido correspondiente al 3% por acción de formación, el cual para su reconocimiento debe estar fundamentado en circunstancias de fuerza mayor y/o caso fortuito. La fuerza mayor o caso fortuito se demuestra mediante la prueba de un hecho externo y concreto, el cual debe ser imprevisible e irresistible, es decir, que debe ser un hecho ajeno a las partes, que no fue posible contemplar su ocurrencia y que haya sido imposible para el sujeto representarse las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Teniendo en cuenta lo anterior, para su reconocimiento el conviniente debe allegar documento escrito a la interventoría dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, para su respectivo análisis y aval."

7. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta lo descrito en la sección anterior, la Interventoría recomienda al CONVINIENTE, aplicar los mecanismos de control necesarios a fin de:

- Controlar la permanencia de los beneficiarios, procurando de esta manera lograr el porcentaje de asistencia establecido.

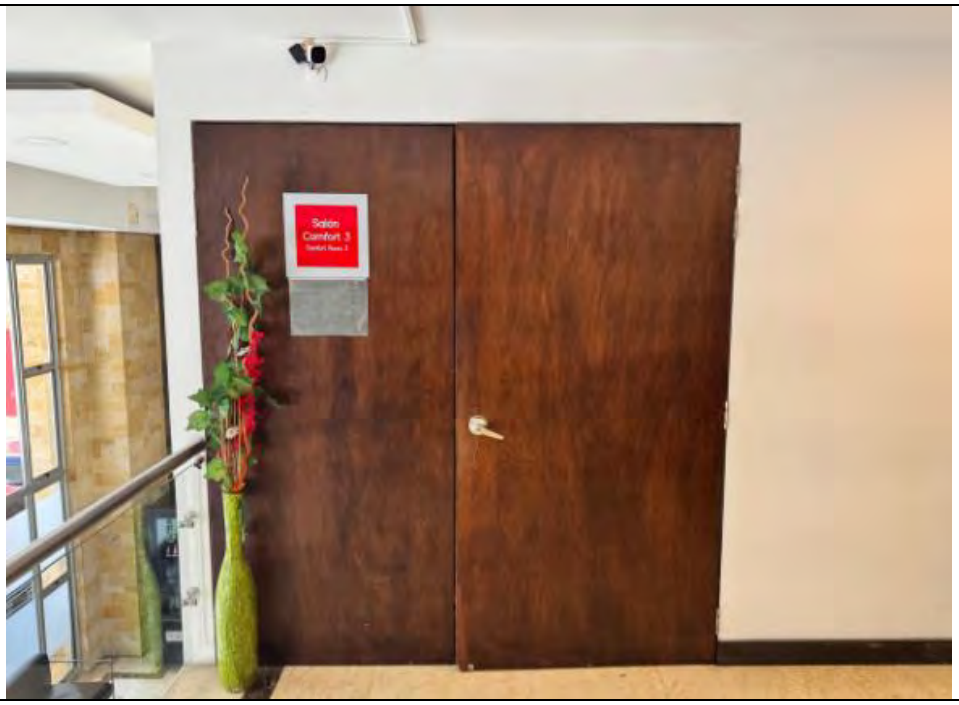
8. CONCLUSIONES

- El logo símbolo del Sena se observó en el contenido del tema proyectado en las diapositivas y en la cartilla entregada a los beneficiarios
- El evento de formación se desarrolló en modalidad presencial en la ciudad de Medellín.
- La docente realizó una capacitación organizada y dinámica que favoreció la participación constante de los beneficiarios.
- La acción de formación y la unidad temática corresponden a lo registrado en el cronograma.
- El salón contó con los recursos necesarios para un buen desarrollo de la Acción de Formación.
- Los beneficiarios encontrados fueron menores a los esperados en el cronograma aprobado.

9. REGISTRO VISUAL

A continuación, se detalla el registro visual recolectado durante la visita:

Fachada del lugar donde se ejecuta la acción de formación

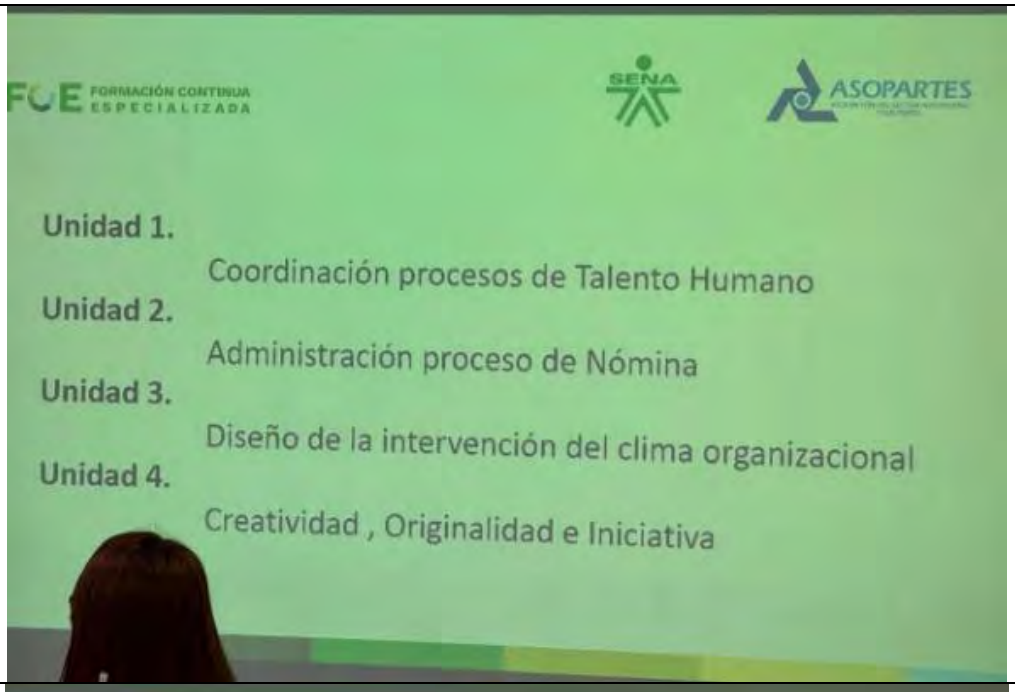


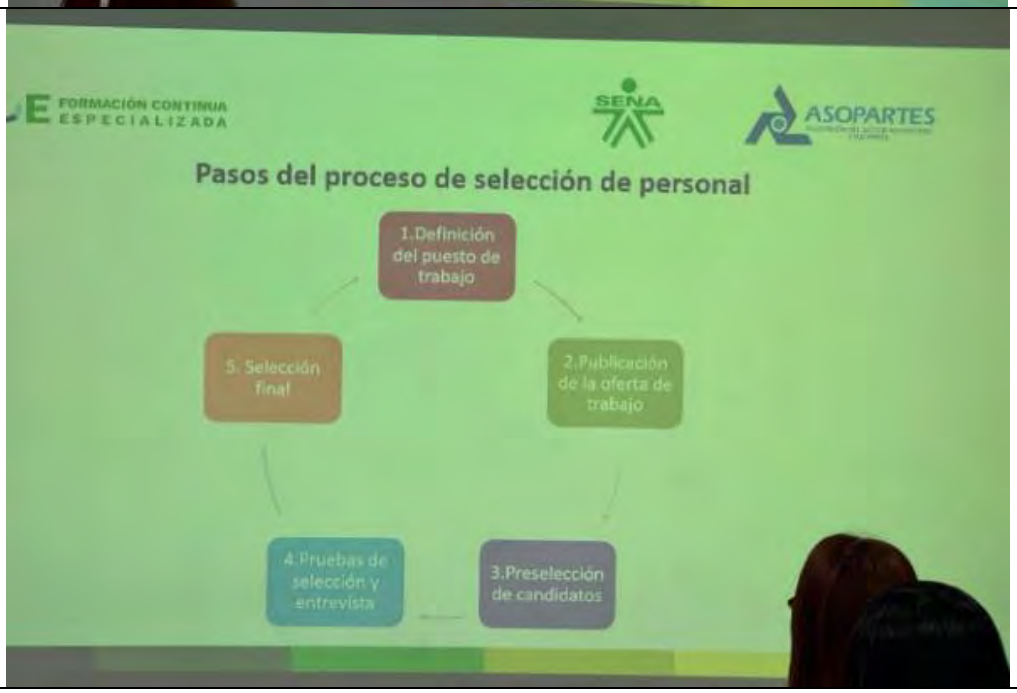
Capacitador

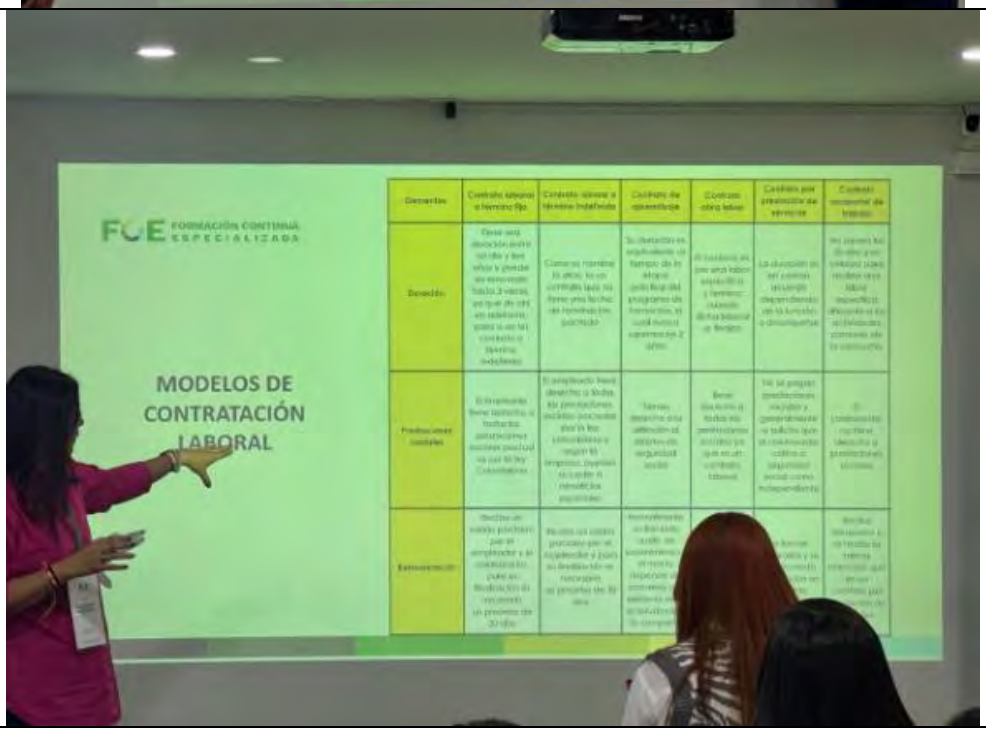
Carné y cédula del capacitador

El interventor con el capacitador y el grupo visitado

Unidad temática desarrollada en la sesión


FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA
SENA
ASOPARTES
Unidad 1.
Coordinación procesos de Talento Humano
Unidad 2.
Administración proceso de Nómina
Unidad 3.
Diseño de la intervención del clima organizacional
Unidad 4.
Creatividad , Originalidad e Iniciativa


FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA
SENA
ASOPARTES
Pasos del proceso de selección de personal
1.Definición del puesto de trabajo
2.Publicación de la oferta de trabajo
3.Preselección de candidatos
4.Pruebas de selección y entrevista
5. Selección final



Beneficiarios asistentes a la acción de formación

Material de formación (cubierta – contenido – contracubierta)

FCE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA

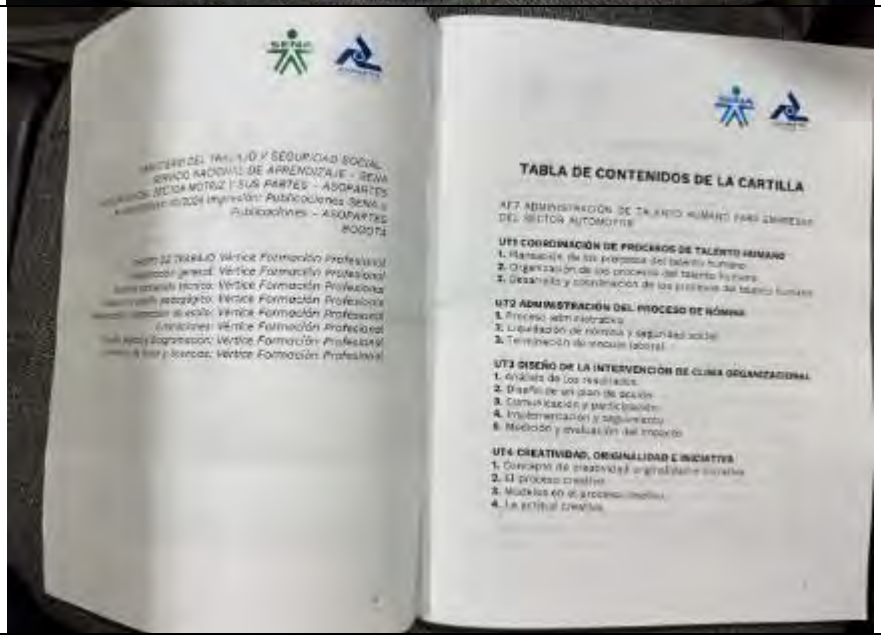


TABLA DE CONTENIDOS DE LA CARTILLA

DESARROLLO DE CONTENIDOS

UN COORDINACIÓN DE PROCESOS DE TALENTO HUMANO

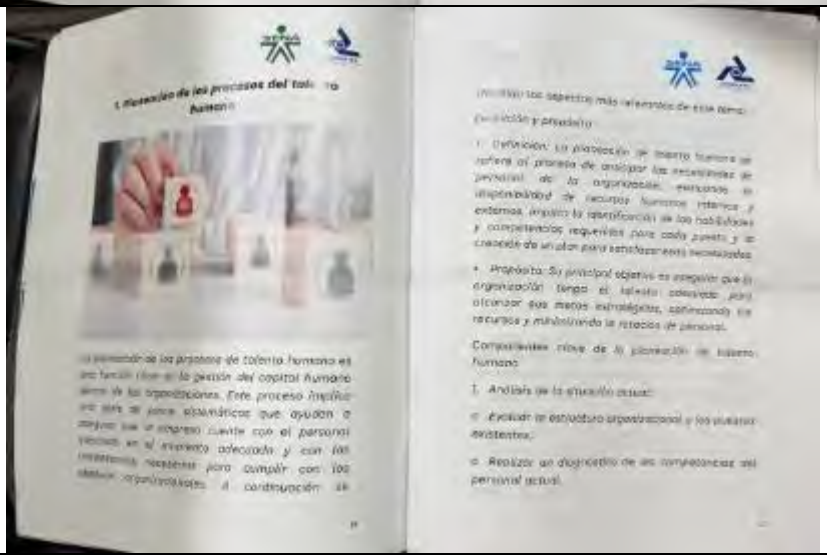
La coordinación de los procesos de talento humano es clave para asegurar que las personas adecuadas estén en el lugar correcto, con las habilidades y motivación necesarias para contribuir al éxito de la organización. En el sector automotor, donde la innovación y la calidad operativa son fundamentales,

una gestión eficiente del capital humano puede marcar la diferencia en términos de competitividad y rendimiento. Esta unidad temática se centra en el desarrollo de competencias para coordinar de manera efectiva los procesos de selección, contratación, formación, desarrollo y bienestar del talento humano.

1.1. Gestión de la Selección y Contratación

La selección y contratación de personal en el sector automotor debe estar alineada con las dinámicas técnicas y de innovación de la industria. En esta sección, se abordarán los siguientes aspectos:

- Diseño de perfiles de cargo: Cómo definir los roles y responsabilidades clave para cada puesto, teniendo en cuenta las habilidades técnicas y las competencias blandas necesarias en el sector automotor.
- Estrategias de reclutamiento: Canales efectivos de reclutamiento (plataformas digitales, redes sociales, ferias de empleo, programas de referencia, etc.) para atraer al talento adecuado.



1. Planeación de los procesos del talento humano

La planeación de los procesos de talento humano es una función clave en la gestión del capital humano dentro de las organizaciones. Este proceso implica una serie de pasos sistemáticos que ayudan a asegurar que la empresa cuente con el personal adecuado, en el momento adecuado y con las competencias necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. A continuación se

Identificar los aspectos más relevantes de este tema:

Definición y propósito

1. Definición: La planeación de talento humano se refiere al proceso de analizar las necesidades de personal de la organización, evaluando la disponibilidad de recursos humanos internos y externos, y planificar la identificación de las habilidades y competencias requeridas para cada puesto y la creación de un plan para satisfacerlas eficazmente.

- Propósito: Su principal objetivo es asegurar que la organización tenga el talento adecuado para alcanzar sus metas estratégicas, optimizando los recursos y minimizando la rotación de personal.

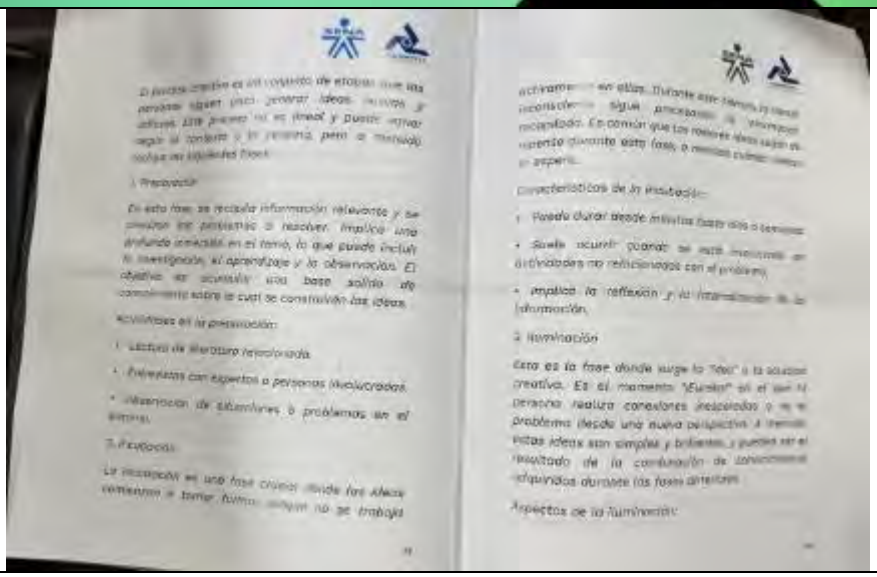
Componentes clave de la planeación de talento humano:

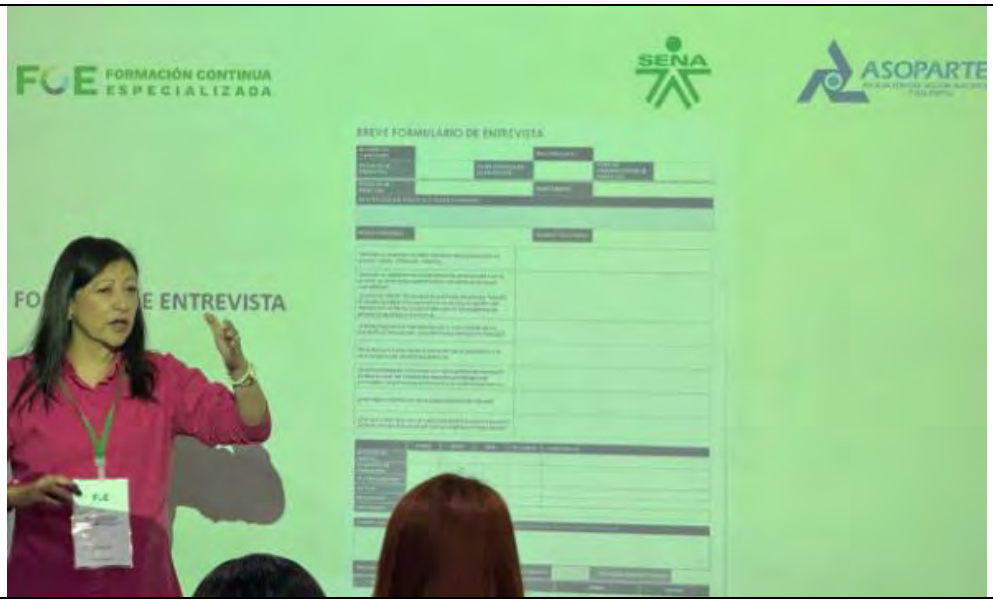
1. Análisis de la situación actual:

- Evaluar la estructura organizacional y los puestos existentes.
- Realizar un diagnóstico de las competencias del personal actual.

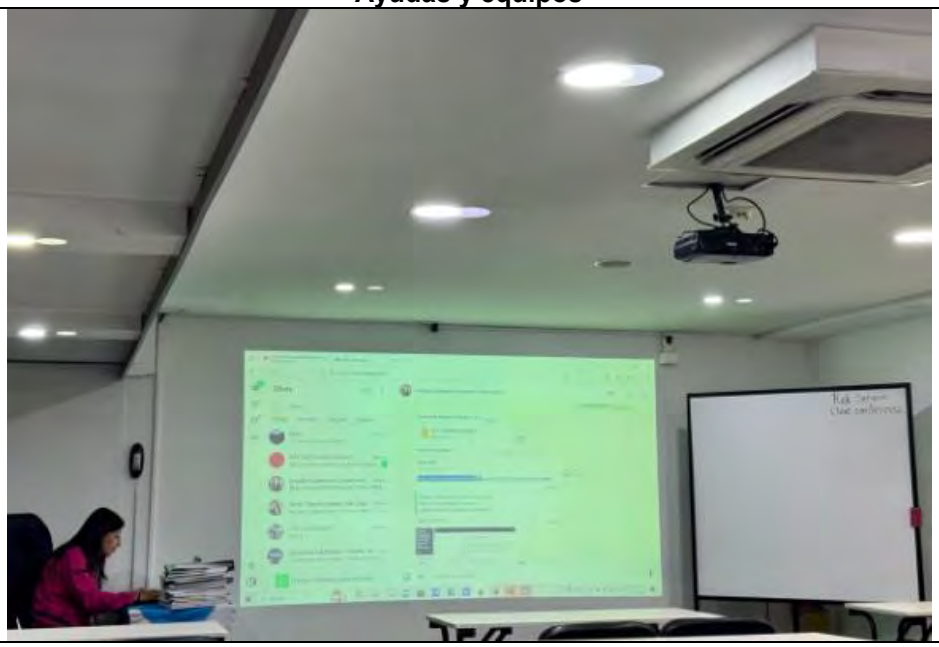
Imagen institucional SENA

FCE





Ayudas y equipos



Espacio de formación (salón, sillas, etc.)

Saludo Directora del Proyecto

10. CONCEPTO ACÁDEMICO

Esta Acción de Formación (AF) se desarrolla en Modalidad presencial la cual provee un salón de clase presencial con herramientas de comunicación sincrónicas para transmisión de video y audio. El aula de clase fue apropiada para los fines de la Acción de Formación y permitió la interacción entre el docente, los beneficiarios y la visita de la Interventoría.

La metodología se desarrolla de manera teórico-práctica; la acción de formación visitada y unidad temática analizada cumple y es integral en su contenido con el objetivo y temas del proyecto aprobado. La capacitadora mostro un manejo adecuado del tema, con mediación tecnológica, haciendo comentarios y/o aclaraciones que consideraba pertinentes. Además, la organización de la Acción de Formación y el material utilizado es un aspecto positivo para la visita realizada.

Los hallazgos de la visita reflejan un incumplimiento integral de los estándares estipulados en el proyecto aprobado, sin embargo, el resto de los requisitos fue atendido satisfactoriamente. Por tanto, la Interventoría encuentra favorable, en términos académicos y pedagógicos, el desarrollo de esta AF.

MARTHA CECILIA ÁLVAREZ OSORIO
Coordinador académico
Proyecto Interventoría SENA
Universidad de Antioquia

DAVID STIVEN ORREGO CASTAÑO
Interventor Académico
Proyecto Interventoría SENA
Universidad de Antioquia

Copia: Dra. Lady Beatriz Quevedo Cantor – Coordinadora del Grupo de Gestión para la Productividad y Competitividad

Proyectó: María Camila Betancur Orrego– Interventora
Revisó: Martha Cecilia Álvarez Osorio – Coordinadora académica