

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Bogotá D.C., 28 de febrero de 2025

CUARENTA Y CUATRO INFORME DE VISITA A LAS ACCIONES DE FORMACIÓN INFORMACIÓN GENERAL DEL CONVENIO

Conviniente	ASOCIACIÓN DEL SECTOR AUTOMOTRIZ Y SUS PARTES -ASOPARTES
NIT	890.309.069-5
Convenio n.º	CO1.PCCNTR. 6818264 de 2024
Nombre de la acción formativa	AF2 Liderazgo, desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y de buenas prácticas en las empresas del sector automotor
Modalidad	Virtual
Grupo	8
Unidad temática	UT7 Inteligencia Emocional como habilidad directiva
Tipo de evento formativo	Diplomado
Metodología	Teórica-Práctica
Lugar de ejecución	Valle del Cauca - Sucre - Tolima
Herramienta empleada	https://asopartes.formacampus.com/
Fecha de visita	03/02/2025
Hora de la visita	08:00 a.m. – 10:00 a.m.
Interventor que realiza la visita	Sandra Yamile Paez Velasco

La Interventoría de la Universidad de Antioquia, en cumplimiento del objeto del **contrato de interventoría n.º C01.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 ASOCIACIÓN 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. 52.079.204

2. OBJETIVOS DE LA VISITA

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

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

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

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

3. DESARROLLO DE LA VISITA

3.1. Detalles de la acción de formación: la acción de formación visitada es la **AF2 “Liderazgo, desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y de buenas prácticas en las empresas del sector automotor”**, la cual se imparte con metodología teórico - práctica.

ASOPARTES, es una asociación gremial sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses sociales, comerciales y técnicos del sector automotor y sus partes, integrándolos de tal forma que se fortalezca el gremio día a día. Se han definido los sectores comercio, servicios e industria y subsector comercio e industria, porque son una parte representativa de los afiliados y miembros de la cadena productiva de ASOPARTES y, por lo tanto, son sus trabajadores los que tienen la prelación del gremio para su formación.

El objetivo de la acción de formación Potenciar la transformación organizacional de las empresas del sector automotor, a través de la adquisición de herramientas directivas esenciales para guiar e inspirar a sus equipos hacia un crecimiento personal y profesional, fortaleciendo la resiliencia individual y colectiva, con el fin de crear un ambiente de colaboración y desarrollo que mejore la operación y los resultados empresariales, respondiendo con agilidad ante los cambios.

Objetivos específicos:

- Desarrollar habilidades de liderazgo efectivo para que los líderes sean capaces de guiar equipos, tomar decisiones estratégicas y fomentar un ambiente de trabajo productivo en el sector automotor.
- Formular y ejecutar estrategias efectivas comprendiendo el contexto específico del sector automotor, incluyendo tendencias, competidores, regulaciones y oportunidades, para competir en el mercado automotriz.
- Potenciar las habilidades cognitivas y emocionales de los líderes y directivos para aplicar estas inteligencias en la resolución de problemas, la toma de decisiones estratégicas y la gestión de equipos.
- Comprender las principales herramientas efectivas de negociación para aplicar técnicas eficaces en situaciones comerciales, acuerdos con proveedores, clientes y otros actores relevantes.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

- Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para resolver malentendidos y diferencias de manera positiva dotando a los líderes de estrategias para prevenir conflictos recurrentes y fomentar un ambiente de trabajo armonioso.
- Promover prácticas responsables y sostenibles dentro de la industria automotriz para cumplir con regulaciones ambientales y reducir la huella ecológica de las operaciones automotrices.
- Reconocer, comprender y gestionar las emociones de manera efectiva para comprender y adoptar las emociones de los demás, promoviendo relaciones saludables y colaborativas.

Esta acción de formación La formación en Liderazgo, Desarrollo y Fortalecimiento de Habilidades Directivas en las empresas del sector automotor se alinea con el objetivo de crecimiento empresarial del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: “Colombia, potencia mundial de la vida” porque hay un desarrollo de líderes competentes, un impulso hacia la innovación y desarrollo de estrategias competitivas, la gestión de equipos de alto rendimiento y la fomentación de la cultura de compromiso, contribuyendo al crecimiento organizacional de las empresas del sector automotor y al logro de los objetivos en el PND.

La formación en liderazgo y habilidades directivas se considera especializada para los trabajadores del sector automotor debido a su relevancia y beneficios específicos, la formación permite a los directivos y líderes adquirir conocimientos y herramientas específicas para liderar organizaciones con eficacia y conducir equipos de trabajo. La industria automotriz tiene particularidades y desafíos propios, al ser una formación especializada se aborda temas específicos relacionados con el sector, como regulaciones, tecnología y tendencias y los líderes en el sector automotor deben comprender tanto aspectos técnicos como habilidades de gestión. Por estas razones, esta formación es especializada en liderazgo y habilidades directivas, puesto que es esencial para que los trabajadores del sector automotor enfrenten los retos específicos de la industria y contribuyan al éxito organizacional.

Esta acción de formación da respuesta parcial a la necesidad detectada y a los retos de formación de ASOPARTES.

Lo anterior es coherente con el objeto social de ASOPARTES, esta acción de formación da respuesta parcial a la necesidad detectada y a los retos de formación de ASOPARTES.

Así pues, al revisar el contenido dispuesto en la plataforma, se evidenció en materia de la **Unidad Temática número 7 “Inteligencia Emocional como Habilidad Directiva”** la profundización de los siguientes temas: ¿Qué es la inteligencia emocional para directivos?, ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en los directivos? y Claves esenciales de la Inteligencia emocional como habilidad directiva.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Se validó que el Diplomado está estructurado en los módulos sobre los temas determinados, con la información correspondiente al proyecto aprobado bajo la metodología teórica y práctica para estimular la adquisición y desarrollo de conocimientos de forma dinámica y flexible. Teniendo en cuenta que el evento formativo es en modalidad virtual se evidenció que se encuentra definido y disponible para interacción en la plataforma, diversas herramientas como espacios de encuentros y enriquecimiento colectivo de experiencias y aprendizaje

3.2. Uso de imagen institucional del SENA: en la visita programada por modalidad virtual, se verificó el uso de imagen institucional del SENA, en todos los contenidos de la plataforma utilizada.

3.3. Gratuidad de la formación: en la visita programada por modalidad virtual, se pudo verificar la gratuidad de la formación, en la página principal de la plataforma educativa y en las herramientas utilizadas para desarrollar la Acción de Formación.

3.4. Beneficiarios: el número de beneficiarios esperados de acuerdo con el cronograma y la propuesta aprobada es de 20 personas, durante el desarrollo de la visita se evidenciaron 26 participantes. Según proyecto pertenecientes al sector de servicios, y comercio e industria en las áreas funcionales de: Dirección, quienes se desempeñan en los cargos de Gerente de Ventas, Gerente de Sucursal, Gerente de Marketing Digital, director de Tecnología de la Información (IT), Gerente de Manufactura, Gerente de Producción, Director Financiero y Gerente de Calidad.

La capacitación en liderazgo y habilidades directivas para los trabajadores del área funcional de dirección en las empresas del sector automotor se justifica porque los líderes efectivos son esenciales para el éxito de cualquier organización, capacitar a los directivos en habilidades de liderazgo les permite guiar equipos, tomar decisiones estratégicas y fomentar un ambiente de trabajo productivo. Por otro lado, la capacitación en liderazgo impulsa la innovación y el desarrollo de estrategias competitivas y los líderes bien formados pueden inspirar a sus equipos y lograr los objetivos propuestos. Además, los directivos deben comprender cómo influir positivamente en un grupo y resolver conflictos de manera creativa, la formación les proporciona herramientas para comunicarse eficazmente y gestionar equipos de alto rendimiento. Asimismo, los beneficiarios también deben conocer las cualidades de un líder y promover una cultura de compromiso dentro de la organización. Teniendo en cuenta estas razones, la capacitación en liderazgo y habilidades directivas contribuye al crecimiento personal y profesional de los directivos, mejora la eficiencia organizacional y fortalece la competitividad en el sector automotor.

3.5. Capacitador o tutor: La docente a cargo de la sesión formativa es la profesional Nora Rocío Puin García con C.C. 52.079.204. Se verificó que corresponde a los datos registrados en el cronograma y al capacitador aprobado por la interventoría.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

3.6. Material de formación: En la propuesta se evidencia la aprobación de una Cartilla digital, full color y aplicaciones multimedia interactivas.

ESTRUCTURA DEL MATERIAL: Teniendo en cuenta que la formación se impartirá bajo la modalidad virtual, 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 multi media interactivas en el aula virtual que corresponden a un material que integra imágenes, texto, audio y video, tiene una interacción practica con el beneficiario y está dispuesta en cada una de las unidades temáticas que están en el aula virtual.

CONTENIDO TEMÁTICO DEL MATERIAL:

1. Liderazgo en las empresas del sector automotor
2. Direccionamiento estratégico en las empresas del sector automotor
3. Inteligencias múltiples a nivel directivo en las empresas del sector automotor
4. Negociación en las empresas del sector automotor
5. Solución de conflictos en las empresas del sector automotor
6. Gerencia ambiental y sostenibilidad en las empresas del sector automotor
7. **Inteligencia emocional**
8. Creatividad, originalidad e iniciativa

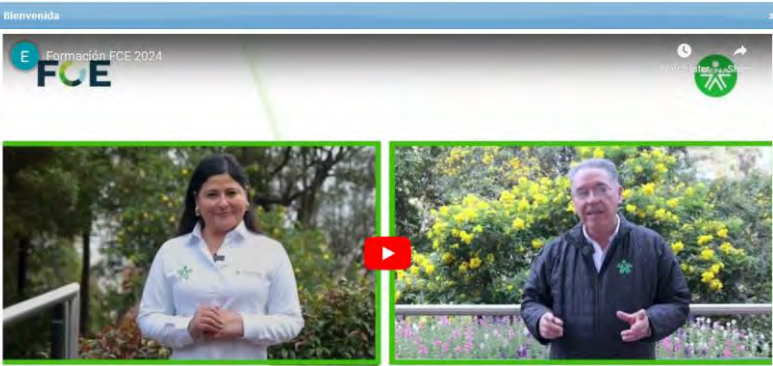
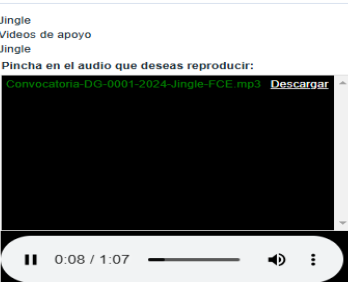
El beneficiario tendrá acceso a aplicaciones multi media interactivas en el aula virtual que corresponden a un material que integra imágenes, texto, audio y video, tiene una interacción practica con el beneficiario y está dispuesta en cada una de las unidades temáticas que están en el aula virtual.

Aplicaciones multimedia interactivas. La experiencia formativa se enriquece con la utilización de aplicaciones multimedia interactivas, software que incorpora contenidos tales como imágenes, vídeo, animaciones y sonido y que además proporciona medios para interactuar fácilmente con el usuario, destinadas a facilitar un aprendizaje profundo y dinámico.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Por lo anterior, la interventoría corrobora que el conveniente cumple satisfactoriamente con el material de formación descrito, el cual está al alcance de los beneficiarios.

4. VALIDACIÓN DE ASPECTOS VERIFICADOS Y APROBADOS

Aspecto	Validación durante la visita
Uso de imagen institucional del SENA	<p>Se valida el uso de las piezas gráficas aprobadas por el SENA, el uso de la imagen institucional del SENA, además de esto se encuentra cargados y disponibles para ser reproducidos el video de bienvenida del SENA y el JINGLE</p>  <p>Denominación: Jingle Categoría: Videos de apoyo Descripción: Jingle Pincha en el audio que deseas reproducir: Convocatoria-DG-0001-2024-Jingle-FCE.mp3 Descargar</p> 
Gratuidad de la formación:	<p>En cumplimiento de lo establecido en la convocatoria y el convenio la leyenda “Las acciones de formación ejecutadas en el marco de la convocatoria DG 0001-2024 son gratuitas para los trabajadores beneficiarios” se evidenció en la página de inicio de la plataforma, al ingresar a la acción de formación objeto de la visita.</p>
Material de formación	<p>Cada participante recibió el material de forma digital. El estudiante tiene a disposición los recursos educativos digitales en el aula virtual, destinada para la realización de este evento de formación, el cual cuenta con lecturas, guías, talleres, ejercicios y actividades, además con ayudas visuales como esquemas y gráficos para facilitar su comprensión, siendo pertinentes para el desarrollo y evaluación del proceso formativo. Todo este material digital estará disponible en el aula virtual en alta calidad y full color.</p> <p>La plataforma de formación se enriquece con la inclusión de aplicaciones</p>

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

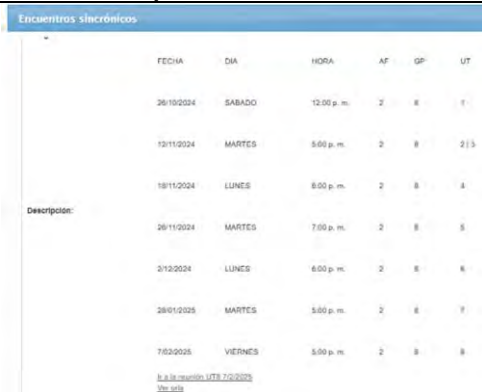
	multimedia interactivas.
Condiciones del ambiente de formación	<p>El ambiente de formación en modalidad virtual, conforme a lo aprobado, se encuentra en el enlace https://asopartes.formacampus.com/. La plataforma virtual tuvo un desempeño apropiado durante la visita, dado que el ingreso fue rápido y de fácil acceso, esta se encuentra disponible y en funcionamiento 24 horas al día, los 7 días de la semana bajo condiciones apropiadas para el acceso de los beneficiarios, el tiempo de respuesta es corto, la parte gráfica se carga de manera ágil y sin ningún inconveniente. Durante la visita de la Interventoría, se identificó el espacio dispuesto para soporte técnico denominado Centro de Atención al Usuario (CAU), en la pantalla principal.</p> <p>El ambiente virtual de aprendizaje es agradable, intuitivo y diseñado a la medida, en él se identificaron herramientas informáticas adicionales que permiten interactuar con el contenido, por ejemplo, videos introducción y desarrollo de la unidad temática, actividades, talleres, evaluaciones.</p>

5. SEGUIMIENTO ACADÉMICO

5.1. Sesiones sincrónicas: Durante la visita se verificó que el conveniente almacenó en la plataforma virtual las grabaciones de las siguientes sesiones sincrónicas realizadas por el capacitador:

Sesión	Aspectos verificados
Inicial: apertura del evento de formación	<p>Durante la visita se observa el siguiente cronograma, el cual no hace referencia a esta primera sesión sincrónica de apertura. Al verificar el primer encuentro 26/10/24 se evidencia que el video corresponde a la apertura del evento y no la UT1 de acuerdo a la programación.</p> <div data-bbox="820 1176 1161 1333"> <p>Fecha: AF2 G8 26 de octubre UT 1</p> <p>Enlace:</p> <p>Ir a la grabación</p> </div>
Explicativa: al inicio de cada unidad temática	<p>De acuerdo con la Programación de sesiones sincrónicas virtuales a la fecha de la presente visita se desarrollaron siete (7) unidades temáticas de la AF2 Liderazgo, desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y de buenas prácticas en las empresas del sector automotor, las cuales ya finalizaron. Se revisó que en la plataforma se encuentran disponibles para consulta las siguientes grabaciones:</p>

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Sesión	Aspectos verificados
	 <p>UT1.Liderazgo en las empresas del sector automotor Fecha: 26-10-2024, Duración: 90 minutos Corresponde a la introducción y bienvenida.</p> <p>UT2.Direccionamiento estratégico en las empresas del sector automotor</p> <p>UT3.Inteligencias múltiples a nivel directivo en las empresas del sector automotor Fecha: 12-11-2024, Duración: 125 minutos</p> <p>UT4.Negociación en las empresas del sector automotor Fecha: 18-11-2024, Duración: 89 minutos</p> <p>UT5.Solución de conflictos en las empresas del sector automotor Fecha: 26-11-2024, Duración:229 minutos</p> <p>UT6.Gerencia ambiental y sostenibilidad en las empresas del sector automotor Fecha: 02-12-2024, Duración: 66 minutos</p> <p>UT7.Inteligencia emocional Fecha: 28-01-2025, duración: 45 minutos</p> <p>UT8.Creatividad, originalidad e iniciativa Fecha: 07-02-2025, Duración: 48minutos</p> <p>Durante la sesión transcurrida cabe resaltar que los encuentros se direccionaron hacia los temas que se encontraban en la propuesta aprobada, excepto los encuentros sincrónicos de la UT1 y UT7 que no coinciden con el contenido informativo.</p>
Dudas e inquietudes	Se ingresó a la plataforma, según información indicada por el conveniente en el cronograma aprobado, en visita el 3 de febrero de 2025 a las 8:00 am al revisar las grabaciones en el aula virtual, se observó que solo relacionada la clase de introducción y las clases cargadas de las unidades temáticas UT1 (Corresponde a la introducción) de fecha 26-10-2024, UT2 y UT3 de fecha 12-11-2024, UT4 de fecha 18 de noviembre, UT5 de fecha 26 de noviembre, UT6 de

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Sesión	Aspectos verificados
	fechas 02 de diciembre de 2024 y UT7 (corresponde a la UT8) de fecha 28 de enero de 2025, respectivamente, donde no se evidencia las sesiones sincrónicas de dudas e inquietudes, tal como está estipulado el anexo 14 numeral 1.6 numeral b) <i>“Sesiones sincrónicas: el capacitador debe realizar sesiones sincrónicas de bienvenida, explicativas y de dudas/inquietudes durante el tiempo que dura la acción de formación en la plataforma virtual así: (...) Sesiones de dudas e inquietudes: durante transcurso de la acción de formación, se deben programar al menos dos (2) sesiones sincrónicas específicas para responder a las dudas e inquietudes que han surgido durante el aprendizaje a los beneficiarios de la acción de formación”.</i>

Encuentros sincrónicos						
	FECHA	DÍA	HORA	AF	GP	UT
Descripción:	28/10/2024	SABADO	12:00 p. m.	2	8	1
	12/11/2024	MARTES	5:00 p. m.	2	8	2 3
	18/11/2024	LUNES	6:00 p. m.	2	8	4
	26/11/2024	MARTES	7:00 p. m.	2	8	5
	2/12/2024	LUNES	6:00 p. m.	2	8	6
	28/01/2025	MARTES	5:00 p. m.	2	8	7
	7/02/2025	VIERNES	5:00 p. m.	2	8	8
	Ir a la reunión UT8 7/2/2025 Ver aula					

5.2. Enfoque de la acción de formación: El enfoque de la acción de Formación es Formación Gerencial, el Diplomado virtual **"AF2 Liderazgo, desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y de buenas prácticas en las empresas del sector automotor"** se enfoca en La capacitación en liderazgo y habilidades directivas para los trabajadores del área funcional de dirección en las empresas del sector automotor se justifica porque los líderes efectivos son esenciales para el éxito de cualquier organización, capacitar a los directivos en habilidades de liderazgo les permite guiar equipos, tomar decisiones estratégicas y fomentar un ambiente de trabajo productivo.

	INFORME VISITA DE CAMPO		N.º	
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia		IVC-695	

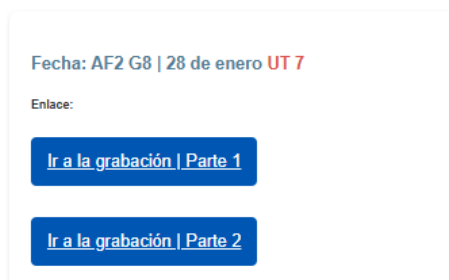
Esta acción de formación beneficia a las empresas del sector automotor se justifica porque los líderes efectivos son esenciales para el éxito de cualquier organización, por otro lado, los líderes bien formados pueden inspirar a sus equipos y lograr los objetivos propuestos, además, la alta dirección debe comprender cómo influir positivamente en un grupo y resolver conflictos de manera creativa. La formación en habilidades de liderazgo desarrolla líderes exitosos, capaces de transformar una organización, aportar valor, promover la excelencia e integrar a los trabajadores en los procesos exitosos, mejorando la eficiencia organizacional y fortaleciendo la competitividad en el sector automotor.

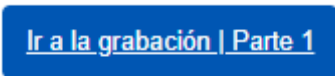
Esto es coherente con la estrategia de ASOPARTES, en desarrollar en las empresas afiliadas a ASOPARTES y en empresas de sus cadenas productivas; todas las cuales son parte del sector de Servicios y al subsector transversal.

6. HALLAZGOS

Durante la visita de interventoría se evidencian los siguientes hallazgos:

- 6.1. No se evidencia grabación de la sesión explicativa UT7 GR8. Si bien aparece el enlace, al abrir la sesión no se encuentra la información que corresponde, en su lugar se evidencia un video de UT8.



Grabación de la UT7	Evidencia (corresponde a la UT8)
	

	INFORME VISITA DE CAMPO		 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	N.º IVC-695	

	
	
Ir a la grabación Parte 2	

6.2. No se evidencia programación y /o grabación de la sesión específica para responder a las dudas e inquietudes que han surgido durante el aprendizaje de los beneficiarios AF2-UT7-GR8

Teniendo en cuenta lo anterior, se estaría incumpliendo presuntamente con lo estipulado en el **Anexo 14 REQUISITOS MÍNIMOS DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICAS (PAT, VIRTUAL E HÍBRIDA)**, numeral 1.6. **Requerimientos didácticos y funcionales para la formación virtual**

b) Sesiones sincrónicas: el capacitador debe realizar sesiones sincrónicas de bienvenida, explicativas y de dudas/inquietudes durante el tiempo que dura la acción de formación en la plataforma virtual así:

- Sesión inicial: el objetivo de ésta es darle apertura al evento de formación y para ello el capacitador deberá apoyarse de una ppt que aborde como mínimo: 1.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

saludo de bienvenida, 2. explicación de las herramientas básicas de manejo e interacción con la plataforma virtual de aprendizaje, 3. las unidades y contenidos temáticos que serán abordados, 4. los resultados de aprendizaje esperados, 5. las evidencias de aprendizaje y 6. Cronograma de: aprendizaje, sesiones sincrónicas y entrega de actividades por parte del beneficiario para aprobar la acción de formación.

- Sesiones explicativas: al inicio de cada unidad temática el capacitador correspondiente debe realizar una sesión sincrónica, con el objetivo de 7 explicar los contenidos de la respectiva unidad y/o profundizar en alguno de ellos, si así lo considera conveniente. Al finalizar cada sesión, se dará un espacio para responder a dudas e inquietudes de los beneficiarios.

- Sesiones de dudas e inquietudes: durante transcurso de la acción de formación, se deben programar al menos dos (2) sesiones sincrónicas específicas para responder a las dudas e inquietudes que han surgido durante el aprendizaje a los beneficiarios de la acción de formación.

NOTA 1: cada sesión sincrónica debe grabarse y subirse a la plataforma virtual en una carpeta específica y de fácil acceso para los beneficiarios, y su consulta permanente durante el transcurso de la capacitación

7. RECOMENDACIONES

- Verificar los videos correspondientes a los encuentros sincrónicos que sea los realizados de acuerdo a la programación, atendiendo a las observaciones descritas en el numeral anterior, con el fin de lograr oportunidades de mejora.

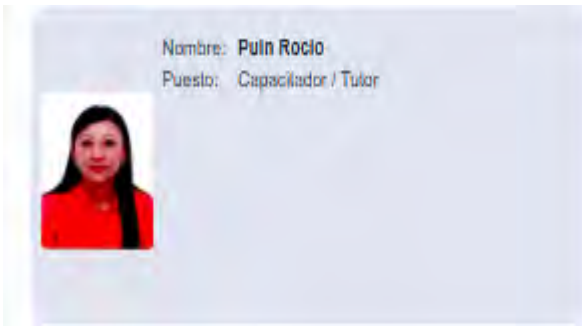
8. CONCLUSIONES

- La capacitación se llevó a cabo a través de la plataforma virtual con un momento sincrónico, de acuerdo con lo programado en el cronograma general detallado.
- La metodología utilizada en la sesión de formación se desarrolló en su componente teórico-práctico.
- La plataforma tuvo un óptimo desempeño en la ejecución de las actividades.
- La plataforma está diseñada de manera práctica y pedagógica de tal forma que los participantes puedan realizar la capacitación de manera eficiente.
- La acción de formación, así como la unidad temática respectiva, corresponden a lo registrado en el cronograma detallado remitido por el conviniante.
- No se evidencia la sesión sincrónica de apertura, la correspondiente a la UT7, y las sesiones de dudas e inquietudes.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

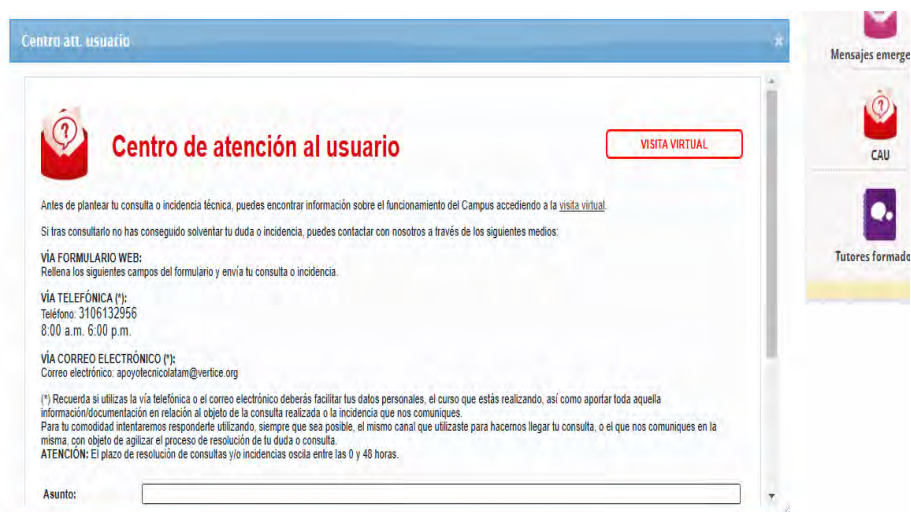
9. REGISTRO VISUAL

A continuación, se detalla el registro visual

Capacitador de la acción de formación	
 	
	
	<ul style="list-style-type: none"> • FORMACION ACADEMICA • Psicóloga de la Universidad Konrad Lorenz, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Uniminuto, especialista en Administración de empresas de la Universidad del Rosario, Coach profesional certificada con Coaching Hall Internacional, Certificada en la metodología Lego Serious Play , Certificada en Andragogía. • • EXPERIENCIA PROFESIONAL • Profesional con experiencia de 18 años en procesos en el área de Gestión Humana, Coach ejecutiva y personal en empresas de telecomunicaciones y del sector educativo como Telcos Ingeniería, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN, Telmex Hogar, Cablecentro S.A, entre otras. • Consultora, Docente, Capacitadora y formadora en instituciones educativas, Universidad Sergio Arboleda, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN, SENA, organizaciones del sector público y privado.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Soporte técnico - Centro de Atención al Usuario (CAU)



Unidad temática visitada



	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	



El diplomado "LIDERAZGO, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE BUENAS PRACTICAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR" está diseñado para capacitar a los directivos y líderes del sector automotor en el desarrollo de habilidades directivas esenciales y la implementación de buenas prácticas. Este programa busca mejorar la capacidad de gestión, liderazgo y toma de decisiones estratégicas de los participantes, promoviendo una cultura organizacional de excelencia y eficiencia. A través de una combinación de teoría y práctica, se abordarán las competencias necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros en el sector.

▼ UT7 INTELIGENCIA EMOCIONAL
COMO HABILIDAD DIRECTIVA

- ≡ 1. ¿Qué es la inteligencia emocional para directivos? ☐
- ≡ 2. ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en los directivos? ☐
- ≡ 3. Claves esenciales de la Inteligencia emocional como habilidad directivas ☐
- ≡ Actividad ☐
- ? Test ☐

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Sección 36 de 51

1. ¿Qué es la inteligencia emocional para directivos?

Definición de Inteligencia Emocional

Autoconciencia

Regulación Emocional

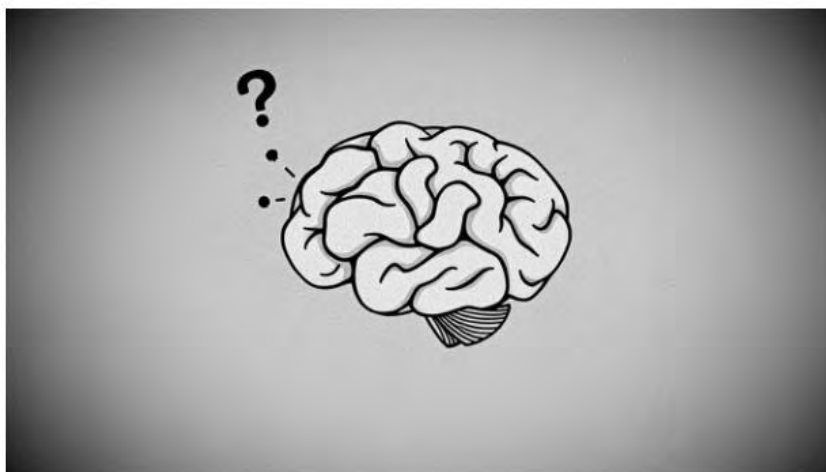
Empatía

Habilidades Sociales

Importancia en el Trabajo

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

- 1 La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás.
- 2 Implica ser consciente de nuestras propias emociones y las de los demás, y ser capaces de utilizar esta información para tomar decisiones informadas y establecer relaciones saludables con los demás.
- 3 La inteligencia emocional incluye habilidades como la autoconciencia, la regulación emocional, la empatía y las habilidades sociales.
- 4 La autoconciencia implica ser consciente de nuestras emociones y cómo nos afectan, mientras que la regulación emocional implica ser capaces de controlar nuestras emociones y responder adecuadamente a las emociones de los demás.
- 5 La empatía implica ser capaces de comprender y sentir las emociones de los demás, y las habilidades sociales implican ser capaces de establecer relaciones saludables con los demás y trabajar eficazmente en equipos.
- 6 La inteligencia emocional es una habilidad valiosa en muchos aspectos de la vida, incluyendo en el trabajo, en las relaciones interpersonales y en la salud mental y emocional en general.



	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Material de formación



AF2 LIDERAZGO, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE BUENAS PRACTICAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR v2.docx
4.7 MB



	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

<div style="text-align: center;">  </div> <p><u>UT7 INTELIGENCIA EMOCIONAL</u></p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=ROiBB6v57r4</p> <p>1. ¿Qué es la inteligencia emocional?</p> <p><i>La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás. Implica ser consciente de nuestras propias emociones y las de los demás, y ser capaces de utilizar esta información para tomar decisiones informadas y establecer relaciones saludables con los demás.</i></p> <p><i>La inteligencia emocional incluye habilidades como la autoconciencia, la regulación emocional, la empatía y las habilidades sociales. La autoconciencia implica ser consciente de nuestras emociones y cómo nos afectan, mientras que la regulación emocional implica ser capaces de controlar nuestras emociones y responder adecuadamente a las emociones de los demás. La empatía implica ser capaces de comprender y sentir las emociones de los demás, y las habilidades sociales implican ser capaces de establecer relaciones saludables con los demás y trabajar eficazmente en equipos.</i></p> <p><i>La inteligencia emocional es una habilidad valiosa en muchos aspectos de la vida, incluyendo en el trabajo, en las relaciones interpersonales y en la salud mental y emocional en general.</i></p>	
--	--

 <p>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS</p>	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 <p>SENA Dirección General</p>
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	



Contenido interactivo

LIDERAZGO, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR

Sección 36 de 51

1. ¿Qué es la inteligencia emocional para directivos?

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 1961 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS 2022	INFORME VISITA DE CAMPO		N.º	 SENA Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia		IVC-695	

2. ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en los directivos?

DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

IMPORTANCIA EN LA TOMA DE DECISIONES

APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DIRECTIVO

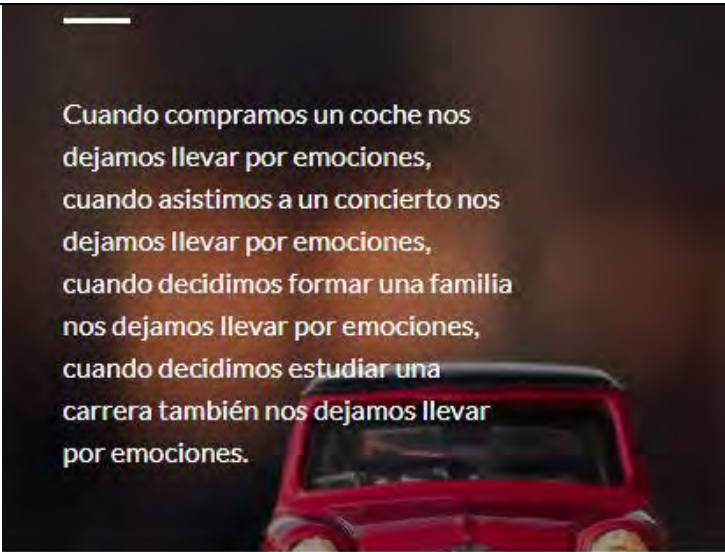
BENEFICIOS PERSONALES Y PROFESIONALES

La inteligencia emocional es la capacidad de aceptar y gestionar conscientemente las emociones.

Es crucial en todas las decisiones y pasos que tomamos en nuestra vida, aunque no siempre seamos conscientes de ello.

Es decir, hasta hace pocas décadas se pensaba que al tomar decisiones como puede ser el simple hecho de comprar una casa, elegir un trabajo y otro, o decidir a dónde viajar, echábamos mano solamente de nuestro (CI) cociente intelectual. Sin embargo, desde hace poco tiempo se conoce que las emociones influyen en absolutamente todos los pasos que damos en nuestra existencia. Aunque estemos hablando de decisiones aparentemente carente de emociones o que deberían de ser tomadas de manera más racional. El 95% de todas nuestras decisiones están influenciadas por nuestras emociones.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	



Cuando compramos un coche nos dejamos llevar por emociones,
cuando asistimos a un concierto nos dejamos llevar por emociones,
cuando decidimos formar una familia nos dejamos llevar por emociones,
cuando decidimos estudiar una carrera también nos dejamos llevar por emociones.

Explicativa UT7 Inteligencia Emocional como habilidad directiva

3. Técnicas potenciadoras de la creatividad originalidad e iniciativa

Existen varias técnicas que pueden potenciar la creatividad, originalidad e iniciativa en individuos y equipos. Estas técnicas son herramientas prácticas que ayudan a liberar el potencial creativo, generar ideas nuevas y originales, y fomentar la acción proactiva en la ejecución de estas ideas. A continuación, te presento algunas de las más efectivas:

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Brainstorming (Lluvia de Ideas)	+
SCAMPER	+
Mapas Mentales	+
Técnica de los Seis Sombreros para Pensar	+
Técnica del Pensamiento Lateral	+
Role Playing (Juego de Roles)	+
Diagrama de Ishikawa (Espina de Pescado)	+
Design Thinking	+
Técnica de Asociación de Ideas	+
Matriz de Eisenhower	+

	INFORME VISITA DE CAMPO		 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	N.º IVC-695	

El uso de estas técnicas puede transformar la forma en que los individuos y equipos abordan problemas y desafíos, fomentando un entorno donde la creatividad, la originalidad y la iniciativa no solo se valoren, sino que se conviertan en pilares del éxito organizacional. Cada técnica ofrece una forma diferente de potenciar estas cualidades, permitiendo que las ideas innovadoras se desarrollen y se lleven a cabo de manera efectiva.

Las ciencias en las que se apoya son construccionismo constructivismo y el modelo de flow de Mihaly Csikszentmihalyi. Al utilizar estos canales de aprendizaje para el desarrollo de la reunión conseguimos que la generación de ideas quede impresa en cada uno de los participantes.

Principios fundamentales de esta metodología Las personas quieren formar parte de algo. Los jefes no tienen todas las respuestas.

La implicación de todos los participantes en el desarrollo de la estrategia consigue una mayor implicación de equipo, para llevar a cabo el plan de acción acordado.

La base de estos talleres es:

- 1 Definir el problema al que se le quiere encontrar solución
- 2 El facilitador crea un guión para la reunión.

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Al ser un proceso totalmente creativo no se puede saber cuál será el resultado del mismo, si que existirán resultados y serán los más convenientes a llevar a cabo en el momento presente.

Desarrollo de la reunión, estructura base: EL RETO: Pregunta al grupo

LA CONSTRUCCIÓN: Creación de un modelo 3D con las piezas de LEGO que dé respuesta a la pregunta planteada.

MOMENTO DE COMPARTIR: Exposición / explicación del modelo por parte de su creador a todos los participantes

CIERRE DEL RETO: Reflexión y conclusiones

Conclusión y plan de acción. El punto 3 es la base de la reunión, esta estructura base es con la que se van aumentando las habilidades constructivas y la dificultad del reto que se plantea al equipo, se realizarán tantas preguntas como se sean necesarias para llegar alcanzar resultados.

La duración de estas reuniones varía según lo que queramos obtener de la misma y de la madurez de los equipos que participen, pues si ya han trabajado con esta metodología, más fácil les resultará entrar en flow.

Si bien el precio que conlleva el material para la reunión es elevado, la ventaja es obvia, simplemente es extraer el máximo jugo de los participantes y asistentes a esta reunión. Se recomienda para definir, analizar y crear planes estratégicos. Al participar los asistentes observan que los beneficios son mucho más elevados que el costo inicial.

Las ventajas de esta técnica son:

- ① Participación de todos los asistentes, al eliminar la ley de Pareto 80/20.
- Comunicación no agresiva, puesto que no se cuestiona al creador, se cuestiona al modelo.
- Fomenta el desarrollo de innovación, equipos y soluciones de empresa. Ayuda a encontrar nuevas soluciones a cualquier tipo de reto.
- Se basa en que el cerebro funciona de una forma más rápida cuando estamos construyendo.

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	INFORME VISITA DE CAMPO		N.º	 SENA Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia		IVC-695	

Beneficiarios participantes de la acción de formación (rol estudiante)

Rol de estudiantes total 26 beneficiarios

Información general

Datos del grupo

Código:

AF2-G8

Nombre:

LIDERAZGO, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y DE BUENAS PRACTICAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTOR | 120 HORAS

Fecha Inicio:

26/10/2024

Fecha Fin:

20/02/2025 23:59:00

[Informe de Seguimiento de Grupos.](#)

[Informe Seguimiento Colectivo de Alumnos.](#)

[Guía didáctica del curso](#)

Alumnos

	Nombre	Total accesos	Tiempo total	Primer acceso	Ultimo acceso
	Alan David Agudelo Alvarez	4	00:14:15	25/11/2024 19:23:24	30/01/2025 19:42:52
	Alecxis Iven Andres Vera Benavides	49	17:37:08	26/10/2024 21:21:51	24/01/2025 3:18:51
	Anderson Mauricio Puenguenan Quenari	2	00:02:53	27/10/2024 17:42:40	24/11/2024 19:57:13
	Camilo Montoya Muñoz	0	00:00:00		
	Cristhian Arley Mina Orejuela	18	02:22:01	27/10/2024 2:48:16	06/02/2025 0:28:54
	DANIEL STEVEN GUTIERREZ GONZALEZ	10	02:41:13	26/10/2024 19:57:45	05/02/2025 0:03:55
	Emmanuel Bedoya Cano	5	01:59:44	26/10/2024 17:09:20	23/11/2024 1:56:59
	Eric Alexander Valencia Potes	23	07:12:18	26/10/2024 20:19:56	13/12/2024 23:34:16
	Gesner Zúñiga	24	08:55:44	27/11/2024 18:39:39	16/12/2024 23:46:30
	Héctor Ademir Vargas Ruiz	2	00:05:11	21/11/2024 18:01:37	24/11/2024 20:16:35
	Heyler Renteria Candelo	2	00:03:31	10/11/2024 18:44:39	24/11/2024 19:41:35
	Javier Navarro Veilla	9	02:03:09	13/11/2024 16:12:22	23/11/2024 2:08:07
	JEREMY ALDAIR MERINO ARZUZA	7	00:49:27	26/10/2024 19:53:15	24/11/2024 19:27:03
	Jhon Jairo Guzmán Domínguez	0	00:00:00		
	Juan David Ortiz Castro	17	06:01:07	26/10/2024 19:22:51	04/02/2025 23:22:53

1

2

Alumnos

	Nombre	Total accesos	Tiempo total	Primer acceso	Ultimo acceso
	Julian andres duque mosquera	13	06:27:13	06/11/2024 0:44:22	28/11/2024 3:54:46
	Juliana Andrea Benítez Rincon	1	00:13:06	27/11/2024 23:54:59	27/11/2024 23:54:59
	Lorena Sanchez Borrero	1	01:03:18	04/12/2024 17:51:43	04/12/2024 17:51:43
	Luis Carlos Villarruel Rangel	19	06:05:23	26/10/2024 18:47:40	06/02/2025 0:37:31
	Luis Gonzalo Córdoba Ortiz	80	05:10:22	06/11/2024 0:22:34	17/12/2024 23:50:52
	Oscar Andres Porras Bedoya	0	00:00:00		
	Osman Ebey Rojas Garcia	12	04:44:21	26/10/2024 19:53:35	04/02/2025 0:09:10
	Sara Marcela Zapata Valencia	18	16:31:17	26/10/2024 19:52:53	09/12/2024 15:06:59
	Victor Manuel Marin Duran	0	00:00:00		
	Yeimis Velasquez Torres	4	02:19:57	12/11/2024 17:54:25	23/11/2024 2:37:43
	YEUDIN JADUER ARCE OCAMPO	2	00:30:54	28/10/2024 16:29:08	24/11/2024 20:04:35

Centro de Investigaciones y Consultorías CIC - Universidad de Antioquia

Sede Medellín: calle 70 n.º 52-72. Teléfono: (4) 219 5818

Sede Bogotá: carrera 21 n.º 35-53. Barrio La Soledad. Teléfono: (4) 219 8300

Correo electrónico: interventoriasena@udea.edu.co

NIT 890.980.040-8

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 1901 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS 1901	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 SENA Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

Progreso académico de los beneficiarios

Evaluación final - Solucionario Test

Preguntas

¿Cuál de las siguientes características es clave para un líder efectivo en el sector automotor?

☒ Habilidad para delegar tareas
☐ Conocimiento técnico avanzado del producto
☐ Estrategias de ventas agresivas
☐ Desempeño en áreas administrativas

¿Cómo impacta la inteligencia emocional en el liderazgo directivo dentro de las empresas del sector automotor?

☐ Mejora la comprensión de los problemas técnicos
☒ Facilita una mayor empatía y comprensión en la gestión de equipos
☐ Aumenta las habilidades para la negociación externa
☐ Disminuye la necesidad de comunicación entre equipos

¿Qué es lo más importante para establecer una dirección estratégica exitosa en una empresa del sector automotor?

☐ Reducir los costos operativos a cualquier costo
☐ Aumentar la producción en masa
☒ Alinear la visión y misión empresarial con los objetivos a largo plazo
☐ Implementar todas las tecnologías disponibles en el mercado

De acuerdo con la teoría de las inteligencias múltiples, ¿qué tipo de inteligencia es esencial para un director que necesita gestionar el desarrollo de equipos en el sector automotor?

☐ Inteligencia espacial

De acuerdo con la teoría de las inteligencias múltiples, ¿qué tipo de inteligencia es esencial para un director que necesita gestionar el desarrollo de equipos en el sector automotor?

☐ Inteligencia espacial
☒ Inteligencia intrapersonal
☐ Inteligencia musical
☐ Inteligencia cinestésica

¿Cuál es el primer paso recomendado en la solución de conflictos en una empresa del sector automotor?

☐ Aumentar la presión sobre las partes involucradas
☒ Identificar las causas raíz del conflicto
☐ Tomar una decisión unilateral
☐ Implementar una estrategia de negociación sin consultar

	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

10. CONCEPTO ACÁDEMICO

En la visita realizada a la acción de formación " **AF2 Liderazgo, desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas y de buenas prácticas en las empresas del sector automotor** ", se evaluó desde una perspectiva de Formación en el trabajo y se enfoca en la capacitación en liderazgo y habilidades directivas para los trabajadores del área funcional de dirección en las empresas del sector automotor se justifica porque los líderes efectivos son esenciales para el éxito de cualquier organización, capacitar a los directivos en habilidades de liderazgo les permite guiar equipos, tomar decisiones estratégicas y fomentar un ambiente de trabajo productivo.

La metodología teórico-práctica permitió a los beneficiarios profundizar en temas fundamentales sobre la **Unidad Temática número 7** "Inteligencia Emocional como Habilidad Directiva" la profundización de los siguientes temas: ¿Qué es la inteligencia emocional para directivos?, ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en los directivos? y Claves esenciales de la Inteligencia emocional como habilidad directiva.

La sesión cumplió con lo propuesto en el cronograma, permitiendo la interacción directa con el docente y los beneficiarios.

Así mismo la plataforma virtual empleada para esta acción formativa presentó un desempeño adecuado y proporcionó un ambiente de aprendizaje accesible y cómodo para los participantes. Durante la visita, se constató que todos los recursos aprobados, como el material de formación, estaban disponibles en la plataforma, asegurando un soporte completo al aprendizaje. Además, el Centro de Atención al Usuario (CAU) se encontraba habilitado y accesible, brindando soporte técnico oportuno para los beneficiarios. La interacción con la plataforma permitió a los participantes acceder a materiales de apoyo y grabaciones de las sesiones sincrónicas, facilitando una experiencia de aprendizaje dinámica y ajustada a sus necesidades.

En la visita de la interventoría no se encontró los videos de los encuentros sincrónicos de las UT7 ni los dos (2) sesiones sincrónicas específicas para responder a las dudas e inquietudes que hayan surgido durante el aprendizaje a los beneficiarios de la acción de formación.

De otro lado, la revisión evidenció que la formación dirigida a mejorar las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos, habilidades,

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 1961 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS 2022	INFORME VISITA DE CAMPO	N.º	 SENA Dirección General
	Contrato de Interventoría n.º C01.PCCNTR.6836437 de 2024 suscrito entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la Universidad de Antioquia	IVC-695	

técnicas y prácticas de los trabajadores en los niveles establecidos en esta acción de formación, permitiendo su aplicación en el contexto laboral inmediato, armonizando el mejoramiento del perfil laboral con la necesidad de aumentar la productividad y competitividad empresarial. Lo anterior, gracias al fortalecimiento de competencias que faciliten el uso efectivo de herramientas y técnicas de inteligencia artificial para optimizar procesos, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la competitividad en el mercado.

Por último, se observó que la plataforma utilizada para desarrollar las sesiones sincrónicas permite recopilar la asistencia a través de pantallazos cuando durante el encuentro se proyecta el plano en vista galería, pero no permite validar con certeza específicamente el total de los participantes conectados.



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



OLGA RODRIGUEZ ESTRADA
Interventor Líder
Proyecto Interventoría SENA
Universidad de Antioquia

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

Proyectó: Sandra Yamile Páez V – Interventora
Revisó: Martha Cecilia Álvarez Osorio– Coordinadora académica