Bogotá D.C., 9 de diciembre de 2024

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

Conviniente	SODIMAC COLOMBIA SA - SODIMAC COLOMBIA SA
NIT	800.242.106 - 2
Convenio n.°	CO1.PCCNTR.6820940 de 2024
Nombre de la acción formativa	AF2 Transformando la experiencia del colaborador para la competitividad organizacional en entornos de alta transformación digital y cambio
Modalidad	Presencial
Grupo	1
Unidad temática	UT3: Formación y desarrollo del talento: entre la organizacional y lo vocacional. UT4: Experiencia del colaborador – Armonía y cuidado del colaborador
Tipo de evento formativo	Bootcamp
Metodología	Teórico practico
Lugar de ejecución	Diagonal 34A #5A-23. Segundo piso. Bogotá DC
Fecha de visita	08 de noviembre de 2024
Hora de la visita	8:00 am – 1:00 pm
Interventor académico	David Stiven Orrego Castaño
Interventor que realiza la visita	Sergio Eduardo Montenegro Vásquez

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 SODIMAC COLOMBIA SA, se permite presentar el informe de la visita de campo realizada al evento de la referencia.

1. DATOS DEL CAPACITADOR

- Nombre: Jorge Antonio Murillo Ortiz
- Identificación: CC 18.000.817

- Nombre: Gladys Galindo Olmos

- Identificación: CC 39.799.243

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 la realización de una sesión académica de 5 horas efectuada a la AF2 “Transformando la experiencia del colaborador para la competitividad organizacional en entornos de alta transformación digital y cambio”, correspondiente a la ejecución del Bootcamp que se realizó de manera presencial en la diagonal 34A #5A-23. Segundo piso, sede Universidad CESA Casa Incolda, el día 08 de noviembre de 2024 en el horario de 8:00 am a 1:00 pm.

Las unidades temáticas desarrolladas corresponden a la UT3 Formación y desarrollo del talento: entre la organizacional y lo vocacional, y la UT4: Experiencia del colaborador – armonía y cuidado del colaborador.

De acuerdo con lo verificado en la visita, se evidencia que se desarrollaron las temáticas correspondientes.

La fecha y horario constatado por la interventoría corresponde a lo establecido en el cronograma aprobado, y cumple con el requisito del evento de formación Bootcamp que indica que la inmersión debe ser de 8 horas diarias, en este caso, se verificó la jornada de la mañana donde se impartieron cinco horas de formación, propiciando la continuidad de los procesos de transformación digital para el aprendizaje rápido y la efectividad de los resultados a la hora de aplicar lo aprendido.

La sesión académica verificada fue realizada de manera adecuada en un mismo espacio para los 26 beneficiarios la cual fue dinámica a través de la exposición teórica. Lo anterior de conformidad a lo establecido en los pliegos de condiciones de la convocatoria para este tipo de modelo de aprendizaje.

3.2. Uso de imagen institucional del SENA: la interventoría pudo evidenciar el uso de la imagen institucional del SENA, en las diapositivas que utilizaron los docentes para la exposición de la temática, el pendón utilizado en la formación y en el material de formación suministrado por el conviniente. Material que corresponde al aprobado por el SENA.

3.3. Gratuidad de la formación: la sesión académica inició con la presentación del Jingle. De igual forma en las diapositivas y material de formación se evidencia la frase que *"Las acciones de formación ejecutadas en el marco de la convocatoria DG-0001 de 2024 son gratuitas para los trabajadores beneficiarios".*

Adicionalmente, en las encuestas diligenciadas se observa que ninguno de los beneficiarios respondió haber cancelado valor alguno por recibir la capacitación.

3.4. Beneficiarios: el número de beneficiarios esperados de acuerdo con el cronograma y la propuesta aprobada corresponde a 20; durante la visita se encontraron 26 beneficiarios. La población beneficiaria pertenece a las áreas de gerencia de personas y responsabilidad social, en el nivel de ocupación medio.

3.5. Capacitador: los docentes a cargo de la sesión formativa fueron Jorge Antonio Murillo Ortiz identificado con CC 18.000.817 y Gladys Galindo Olmos, identificada con CC 39.799.243, quienes fueron aprobados por la interventoría y coinciden con lo establecido en el cronograma aprobado para la acción de formación. Durante su exposición se observó seguridad y buen manejo del tema, además de versatilidad en su método de enseñanza, manteniendo la atención y propiciando constantemente la participación de los beneficiarios. Los capacitadores contaban con el carné que los identificaba como capacitadores.

3.6. Material de formación: el material de formación propuesto para esta acción de formación, según el proyecto aprobado corresponde a cartillas impresas full color. Además, se indica lo siguiente:

"*Para la acción de formación se emplearán materiales como:*

-Aplicaciones multimedia interactivas que incorpora contenidos tales como imágenes, vídeo, animaciones y sonido y que además proporciona medios para interactuar fácilmente con el usuario. Se usarán aplicaciones para estimular la diversión y participación en el aula, tales como Kahoot, Quizzis, entre otros.

También se proveerá a los beneficiarios con recursos didácticos como material de apoyo para facilitar la transmisión de conocimientos, tales como diapositivas digitales y presentaciones que no se consideran material de formación y por tanto no se incluyen en el presupuesto, los cuales incluyen:

-Presentaciones audiovisuales: que describen los conceptos clave, las herramientas y elementos que el docente abordará durante las sesiones de trabajo.
-Material físico: elementos que el docente empleará para el despliegue práctico de los ejercicios individuales y grupales, estos pueden ser: recursos de papel, marcadores, post-it, imágenes impresas, entre otros.
-Tableros digitales web: requeridos para el despliegue de las metodologías centradas en cliente e innovación, y el afianzamiento de los conocimientos en los participantes facilitando el uso de metodologías como Kanban, Miro, Jamboard, entre otros.
-Sonido y ambientación del salón: como parte del proceso de aprendizaje para estimular la concentración de los participantes".

Durante la visita realizada para evaluar el material de formación de la acción de formación AF2 Transformando la experiencia del colaborador para la competitividad organizacional en entornos de alta transformación digital y cambio, se comprobó que el contenido entregado cumple con las expectativas y estándares requeridos para la acción formativa. Se trata de un material impreso actualizado, con menos de dos años de producción, estructurado de forma secuencial para seguir la progresión de las diferentes unidades temáticas. Esto facilita a los participantes la consolidación de conocimientos y les permite retomar conceptos relevantes. Además, el material fue diseñado en coherencia con las necesidades del sector y las expectativas de las organizaciones beneficiarias, lo cual contribuye a que los participantes puedan aplicar lo aprendido de manera efectiva en su entorno laboral.

El contenido impreso aborda temas que apoyan directamente los objetivos de formación, ya que permite revisar conceptos clave y profundizar en temas específicos. Además, las unidades incluyen aplicaciones multimedia interactivas, como Google Forms, Kahoot y Mindmeister, que enriquecen la experiencia de aprendizaje, aunque no forman parte del presupuesto asignado al proyecto. Este enfoque multimedia, junto con el material físico, responde a los intereses y perfil de los participantes, quienes valoran el acceso a herramientas prácticas y fuentes físicas de consulta. A través de estos recursos, la acción formativa garantiza una alineación con los requerimientos del sector, promoviendo un aprendizaje integral y contextualizado para el desarrollo de habilidades como creatividad, excelencia en el servicio y compromiso laboral.

4. CONDICIONES DEL AMBIENTE DE FORMACIÓN

4.1. Modalidad presencial

En la visita se evidenció que las condiciones físicas del espacio donde se llevó a cabo la sesión académica son adecuadas, toda vez que el salón es amplio, cuenta

con buena iluminación y ventilación, tiene sillas cómodas y mesas para apoyo. Cuenta con equipos electrónicos para la proyección de las diapositivas, como computador y sonido.

El ambiente de formación es apto para desarrollar la capacitación, toda vez que tiene las características propias para ofrecer a los beneficiarios las sesiones académicas sin ruidos, ni interrupciones.

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 Beam, computador y sonido.

4.1.2. Aulas, salones y auditorios: la capacitación se llevó a cabo en la diagonal 34A #5A-23, segundo piso de la sede de la Universidad CESA Casa Incolda, el día 08 de noviembre de 2024 en el horario de 8:00 am a 1:00 pm, el cual posee las características exigidas como la facilidad de acceso, iluminación, buena ventilación y con suficiente espacio para realizar las diferentes actividades propuestas por el capacitador.

5. SEGUIMIENTO ACADÉMICO

Enfoque de la acción de formación: la visita estuvo dirigida a la verificación de la sesión académica de la acción de formación AF2 Transformando la experiencia del colaborador para la competitividad organizacional en entornos de alta transformación digital y cambio, la cual corresponde a un evento de formación tipo Bootcamp, en la exposición de las unidades temáticas UT3 Formación y desarrollo del talento: entre la organizacional y lo vocacional; y UT4 - Experiencia del colaborador – Armonía y cuidado del colaborador, Realizadas el día 08 de noviembre de 2024 en el horario de 8:00 am a 1:00 pm.

El Bootcamp "Transformando la experiencia del colaborador para la competitividad organizacional en entornos de alta transformación digital y cambio" está diseñado para actualizar y fortalecer competencias clave en la gestión del talento y el bienestar del colaborador en un entorno organizacional de constante evolución digital. Este programa aborda temas esenciales como la “Formación y Desarrollo del Talento: Entre lo Organizacional y lo Vocacional” (UT3) y la “Experiencia del Colaborador – Armonía y Cuidado del Colaborador” (UT4), brindando a los participantes las herramientas necesarias para fomentar un ambiente laboral en el que el crecimiento profesional y el bienestar personal estén alineados con los objetivos de la organización.

A lo largo del curso, se fomenta una comprensión integral sobre la importancia de balancear la productividad con el desarrollo vocacional y el cuidado del colaborador, contribuyendo a un entorno de trabajo armónico y sostenible. Mediante una metodología teórico-práctica, los participantes adquieren habilidades para implementar prácticas que optimicen la experiencia del empleado y refuercen la cohesión organizacional, logrando así un impacto positivo en la eficiencia y competitividad de la empresa.

Este enfoque no solo beneficia el desempeño individual, sino que promueve un compromiso organizacional que se traduce en mejoras continuas dentro de los procesos internos y en la creación de un entorno en el que el colaborador se sienta valorado y motivado.

6. HALLAZGOS

Durante el desarrollo de la visita no se evidenciaron hallazgos.

7. RECOMENDACIONES

Durante la visita no se generaron recomendaciones.

8. CONCLUSIONES

- El evento de formación Bootcamp se desarrolló de manera presencial en la diagonal 34A #5A-23, segundo piso - Sede Universidad CESA Casa Incolda, el día 08 de noviembre de 2024 en el horario de 8:00 am a 1:00 pm, de acuerdo con lo programado en el cronograma general detallado, cumpliendo así con la fecha y hora. Adicionalmente se evidenció que los capacitadores son los aprobados por la Interventoría.

- La acción de formación, así como las unidades temáticas respectivas, corresponden a lo registrado en el cronograma detallado remitido por el conviniente.

- En los diferentes elementos gráficos se evidenció la imagen institucional del SENA y la frase que hace referencia a la gratuidad de la formación, además, ninguno de los participantes manifestó haber realizado pagos con recursos propios por la capacitación a la cual estaban asistiendo.

- La metodología utilizada en la sesión de formación se desarrolló en su componente teórico-práctico; igualmente los docentes compartieron diferentes conocimientos y realizaron una exposición organizada y congruente de los temas impartidos permitiendo la participación constante de los beneficiarios.

- El material de formación es coherente con la temática impartida y lo establecido en el proyecto aprobado.

- Los participantes contaban con el recibido el material de formación.

9. REGISTRO VISUAL

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

Fachada del lugar donde se ejecuta la acción de formación


Interventor con los capacitadores



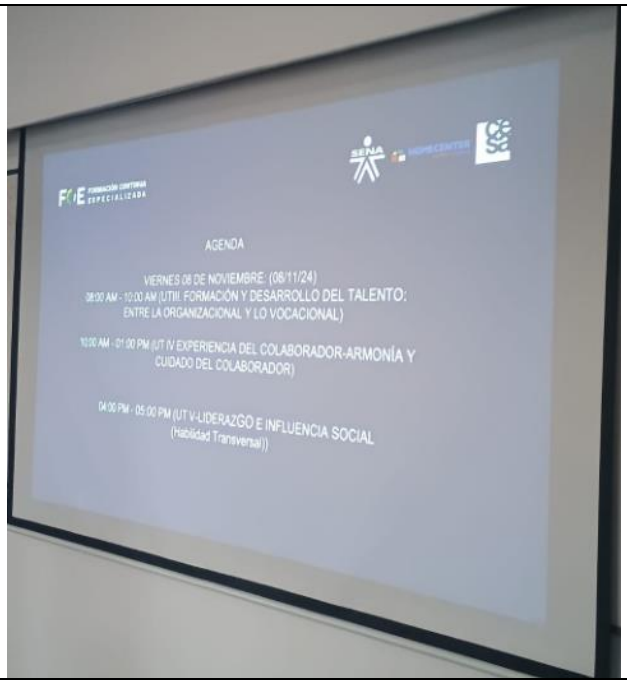
Carné y cédula del capacitador





Unidad temática desarrollada en la sesión





Beneficiarios asistentes a la acción de formación



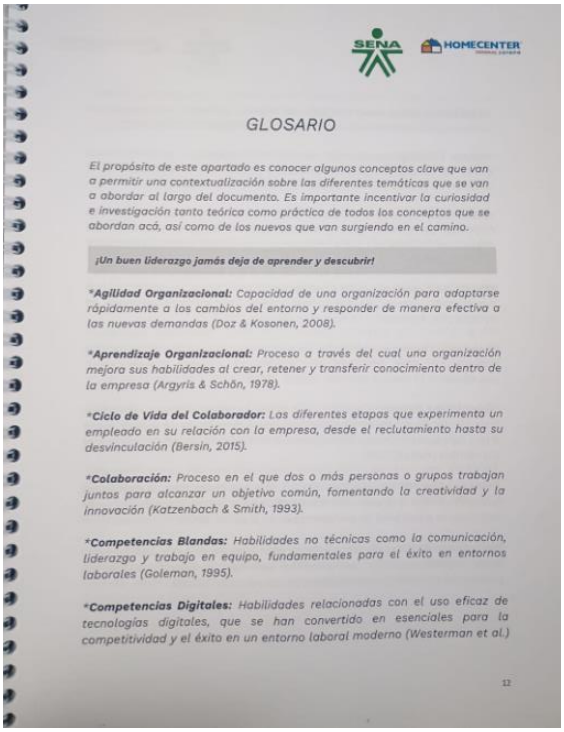






Material de formación (cubierta – contenido – contracubierta)





SENA HOMECENTER

GLOSARIO

El propósito de este apartado es conocer algunos conceptos clave que van a permitir una contextualización sobre las diferentes temáticas que se van a abordar al largo del documento. Es importante incentivar la curiosidad e investigación tanto teórica como práctica de todos los conceptos que se abordan acá, así como de los nuevos que van surgiendo en el camino.

¡Un buen liderazgo jamás deja de aprender y descubrir!

***Agilidad Organizacional:** Capacidad de una organización para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y responder de manera efectiva a las nuevas demandas (Doz & Kosonen, 2008).*

***Aprendizaje Organizacional:** Proceso a través del cual una organización mejora sus habilidades al crear, retener y transferir conocimiento dentro de la empresa (Argyris & Schön, 1978).*

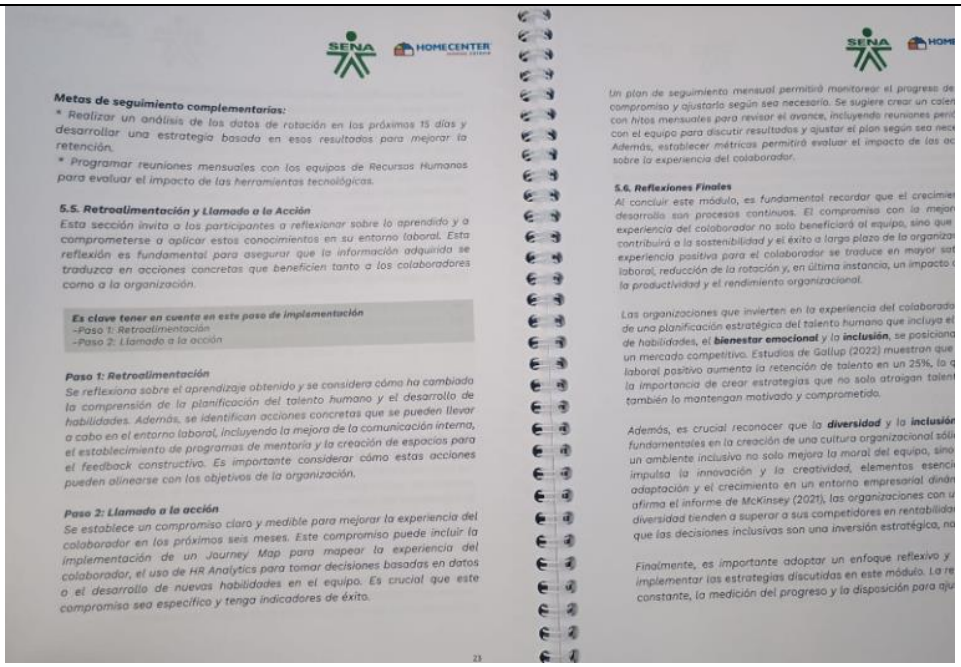
***Ciclo de Vida del Colaborador:** Las diferentes etapas que experimenta un empleado en su relación con la empresa, desde el reclutamiento hasta su desvinculación (Bersin, 2015).*

***Colaboración:** Proceso en el que dos o más personas o grupos trabajan juntos para alcanzar un objetivo común, fomentando la creatividad y la innovación (Katzenbach & Smith, 1993).*

***Competencias Blandas:** Habilidades no técnicas como la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, fundamentales para el éxito en entornos laborales (Goleman, 1995).*

***Competencias Digitales:** Habilidades relacionadas con el uso eficaz de tecnologías digitales, que se han convertido en esenciales para la competitividad y el éxito en un entorno laboral moderno (Westerman et al.)*

12



Metas de seguimiento complementarias:

* Realizar un análisis de los datos de rotación en los próximos 15 días y desarrollar una estrategia basada en esos resultados para mejorar la retención.
* Programar reuniones mensuales con los equipos de Recursos Humanos para evaluar el impacto de las herramientas tecnológicas.

5.5. Retroalimentación y Llamado a la Acción

Esta sección invita a los participantes a reflexionar sobre lo aprendido y a comprometerse a aplicar estos conocimientos en su entorno laboral. Esta reflexión es fundamental para asegurar que la información adquirida se traduzca en acciones concretas que beneficien tanto a los colaboradores como a la organización.

Es clave tener en cuenta en este paso de implementación
-Paso 1: Retroalimentación
-Paso 2: Llamado a la acción

Paso 1: Retroalimentación

Se reflexiona sobre el aprendizaje obtenido y se considera cómo ha cambiado la comprensión de la planificación del talento humano y el desarrollo de habilidades. Además, se identifican acciones concretas que se pueden llevar a cabo en el entorno laboral, incluyendo la mejora de la comunicación interna, el establecimiento de programas de mentoría y la creación de espacios para el feedback constructivo. Es importante considerar cómo estas acciones pueden alinearse con los objetivos de la organización.

Paso 2: Llamado a la acción

Se establece un compromiso claro y medible para mejorar la experiencia del colaborador en los próximos seis meses. Este compromiso puede incluir la implementación de un Journey Map para mapear la experiencia del colaborador, el uso de HR Analytics para tomar decisiones basadas en datos o el desarrollo de nuevas habilidades en el equipo. Es crucial que este compromiso sea específico y tenga indicadores de éxito.

Un plan de seguimiento mensual permitirá monitorear el progreso de compromiso y ajustarlo según sea necesario. Se sugiere crear un calen con hitos mensuales para revisar el avance, incluyendo reuniones perió con el equipo para discutir resultados y ajustar el plan según sea nec Además, establecer métricas permitirá evaluar el impacto de las ac sobre la experiencia del colaborador.

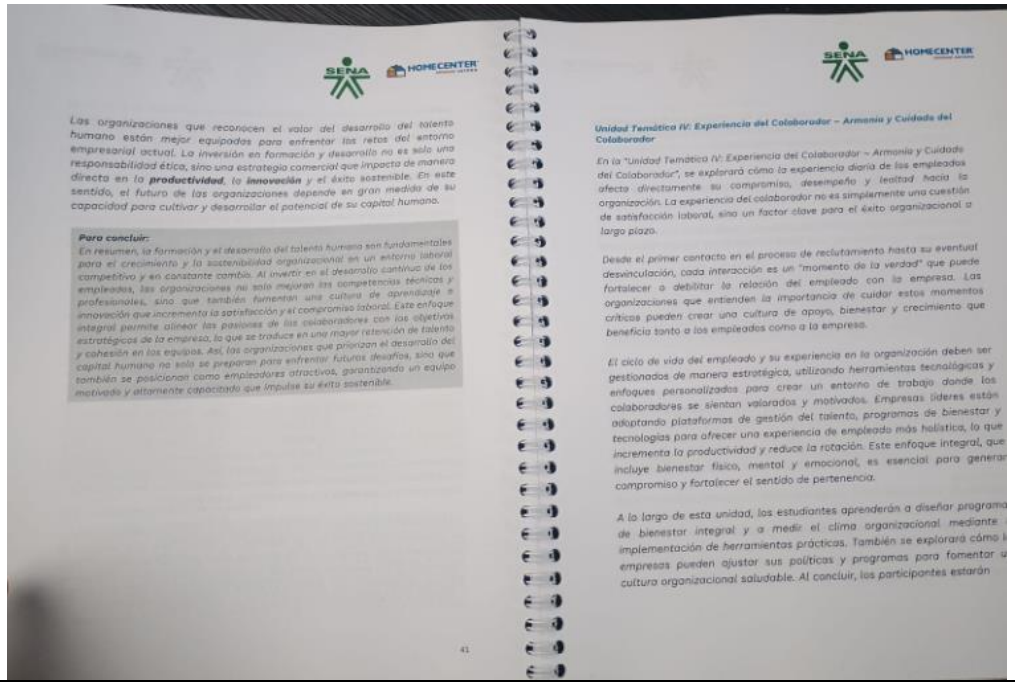
5.6. Reflexiones Finales

Al concluir este módulo, es fundamental recordar que el crecimie desarrollo son procesos continuos. El compromiso con la mejor experiencia del colaborador no solo beneficiará al equipo, sino que contribuirá a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organiza experiencia positiva para el colaborador se traduce en mayor sat laboral, reducción de la rotación y, en última instancia, un impacto laboral, la productividad y el rendimiento organizacional.

Las organizaciones que inviertan en la experiencia del colaborado de una planificación estratégica del talento humano que incluya el de habilidades, el **bienestar emocional** y la **inclusión**, se posicion un mercado competitivo. Estudios de Gallup (2022) muestran que laboral positivo aumenta la retención de talento en un 25%, lo q la importancia de crear estrategias que no solo atraigan talen también lo mantengan motivado y comprometido.

Además, es crucial reconocer que la **diversidad** y la **inclusión** fundamentales en la creación de una cultura organizacional sól un ambiente inclusivo no solo mejora la moral del equipo, sino impulsa la innovación y la creatividad, elementos esenci adaptación y el crecimiento en un entorno empresarial dinám afirma el informe de McKinsey (2021), las organizaciones con u diversidad tienden a superar a sus competidores en rentabilida que las decisiones inclusivas son una inversión estratégica, no

Finalmente, es importante adoptar un enfoque reflexivo y implementar las estrategias discutidas en este módulo. La re constante, la medición del progreso y la disposición para aju



Las organizaciones que reconocen el valor del desarrollo del talento humano están mejor equipadas para enfrentar los retos del entorno empresarial actual. La inversión en formación y desarrollo no es solo una responsabilidad ética, sino una estrategia comercial que impacta de manera directa en la **productividad**, la **innovación** y el éxito sostenible. En este sentido, el futuro de las organizaciones depende en gran medida de su capacidad para cultivar y desarrollar el potencial de su capital humano.

Para concluir:

En resumen, la formación y el desarrollo del talento humano son fundamentales para el crecimiento y la sostenibilidad organizacional en un entorno laboral competitivo y en constante cambio. Al invertir en el desarrollo continuo de los empleados, las organizaciones no solo mejoran las competencias técnicas y profesionales, sino que también fomentan una cultura de aprendizaje e innovación que incrementa la satisfacción y el compromiso laboral. Este enfoque integral permite alinear las pasiones de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que se traduce en una mayor retención de talento y cohesión en los equipos. Así, las organizaciones que priorizan el desarrollo del capital humano no solo se preparan para enfrentar futuros desafíos, sino que también se posicionan como empleadores atractivos, garantizando un equipo motivado y altamente capacitado que impulse su éxito sostenible.

Unidad Temática IV: Experiencia del Colaborador – Armonía y Cuidado del Colaborador

En la "Unidad Temática IV: Experiencia del Colaborador – Armonía y Cuidado del Colaborador", se explorará cómo la experiencia diaria de los empleados afecta directamente su compromiso, desempeño y lealtad hacia la organización. La experiencia del colaborador no es simplemente una cuestión de satisfacción laboral, sino un factor clave para el éxito organizacional a largo plazo.

Desde el primer contacto en el proceso de reclutamiento hasta su eventual desvinculación, cada interacción es un "momento de la verdad" que puede fortalecer o debilitar la relación del empleado con la empresa. Las organizaciones que entienden la importancia de cuidar estos momentos críticos pueden crear una cultura de apoyo, bienestar y crecimiento que beneficia tanto a los empleados como a la empresa.

El ciclo de vida del empleado y su experiencia en la organización deben ser gestionados de manera estratégica, utilizando herramientas tecnológicas y enfoques personalizados para crear un entorno de trabajo donde los colaboradores se sientan valorados y motivados. Empresas líderes están adoptando plataformas de gestión del talento, programas de bienestar y tecnologías para ofrecer una experiencia de empleado más holística, lo que incrementa la productividad y reduce la rotación. Este enfoque integral, que incluye bienestar físico, mental y emocional, es esencial para generar compromiso y fortalecer el sentido de pertenencia.

A lo largo de esta unidad, los estudiantes aprenderán a diseñar programa de bienestar integral y a medir el clima organizacional mediante implementación de herramientas prácticas. También se explorará cómo l empresas pueden ajustar sus políticas y programas para fomentar u cultura organizacional saludable. Al concluir, los participantes estarán



Imagen institucional SENA




(UT IV EXPERIENCIA DEL COLABORADOR-ARMONÍA Y CUIDADO DEL COLABORADOR)
FUE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA
•BienESTAR
•FortaleSER el mindSET
Mindset en inglés significa "mentalidad"
Conjunto de creencias, conocimientos, aCtitudes, emociones y sentimientos, que tenemos en nuestra mente y que determinan nuestras decisiones en la vida en el ámbito PPFE.
Fixed Mindset
Growth Mindset


(UT IV EXPERIENCIA DEL COLABORADOR- ARMONÍA Y CUIDADO DEL COLABORADOR)
FUE FORMACIÓN CONTINUA ESPECIALIZADA
EMPLOYEE JOURNEY MAP
ONBOARDING
RECLUTAMIENTO
DESARROLLO
CRECIMIENTO
SALIDA
El empleado deja de trabajar en la organización.

Ayudas y equipos

Espacio de formación (salón, sillas, etc.)


10. CONCEPTO ACÁDEMICO

La visita realizada a la acción de formación "AF2 Transformando la Experiencia del Colaborador para la Competitividad Organizacional en Entornos de Alta Transformación Digital y Cambio" evidenció un cumplimiento integral de los objetivos pedagógicos y académicos establecidos en el proyecto. Durante la sesión, de cinco horas de duración, se abordaron las temáticas de “Formación y Desarrollo del Talento: Entre lo Organizacional y lo Vocacional” y “Experiencia del Colaborador – Armonía y Cuidado del Colaborador.” Los capacitadores, Jorge Antonio Murillo Ortiz y Gladys Galindo Olmos, cumplieron con el perfil aprobado y demostraron un buen dominio del tema, empleando una metodología teórico-práctica que promovió la participación activa de los 26 beneficiarios, superando el número de asistentes esperados.

En cuanto a los recursos y ambiente de formación, la sesión fue realizada en un espacio amplio y bien equipado que facilitó el desarrollo del aprendizaje. La Interventoría constató el uso adecuado de ayudas tecnológicas como proyecciones y tableros digitales, lo cual contribuyó al dinamismo de la sesión. Además, el material de formación entregado: cartillas impresas full color, herramientas multimedia, y recursos didácticos, cumplió con los lineamientos metodológicos aprobados, ofreciendo un enfoque estructurado y actualizado que favorece la comprensión y aplicación de los conocimientos en el entorno laboral. Esto, junto a la inclusión de aplicaciones interactivas, reforzó el aprendizaje y la retención de las competencias clave.

Por último, se verificó el uso de la imagen institucional del SENA en el material de formación y se aseguró la gratuidad de la formación, como corresponde a los requisitos de la convocatoria. Los beneficiarios expresaron satisfacción con el contenido y metodología, lo cual refleja la efectividad de la acción formativa en alcanzar sus objetivos académicos y en ofrecer un valor añadido para la competitividad organizacional. La formación se desarrolló sin ningún hallazgo relevante, cumpliendo con lo estipulado en el cronograma y garantizando un ambiente de aprendizaje adecuado y enriquecedor.

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. Rusby Cecilia Vargas Almeida – Coordinadora del Grupo de Gestión para la Productividad y Competitividad

Proyectó: Sergio Eduardo Montenegro Vásquez – Interventor Académico
Revisó: Martha Álvarez – Coordinadora académica