

**Plan de capacitación para promover el desarrollo personal y laboral a los
colaboradores de Transportes Camabaja Express SAS.**

Adriana Milena Morales Velasco

Magda Liliana Rubio Suarez

Martha Oliva Cuervo Morales

Sonia Chaparro Chaparro

Vivian Samantha Osorio Perilla

Grupo: 101007_6

Presentado a:

Munir Fernando Cure

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Facultad: Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Carrera: Administración de empresas

Bogotá D.C.

Mayo 2021

Tabla de Contenido

Contenido

Resumen.....	4
Palabras claves	5
Asbtract	6
keywords	7
Introducción	8
Objetivos	9
Planteamiento del Problema	10
Antecedentes del Problema.....	11
Justificación de la Investigación	12
Marco teórico	13
Marco legal	17
Metodología de la investigación de la propuesta del proyecto	19
Resultados de la Encuesta.....	23
Recomendaciones	31
Conclusiones	36
Bibliografía	38
Anexos	40

Tabla de figuras

Figura 1. Resultados pregunta 1	23
Figura 2. Resultados pregunta 2	23
Figura 3. Resultados pregunta 3	24
Figura 4. Resultados pregunta 4	24
Figura 5. Resultados pregunta 5	25
Figura 6. Resultados pregunta 6	25
Figura 7. Resultados pregunta 7	26
Figura 8. Resultados pregunta 8	27
Figura 9. Resultados pregunta 9	27
Figura 10. Resultados pregunta 10	28
Figura 11. Encuesta aplicada.....	41
Figura 12. Matriz DOFA.....	44
Figura 13. Diagrama de Gantt	45
Figura 14. Recursos requeridos	47
Figura 15. Presupuesto de Capacitación	49
Figura 16. Resumen plan de capacitación	50
Figura 17. Gráfico de presupuesto mensual	51
Figura 18. Resumen del presupuesto en porcentaje	51
Figura 19. Gráfico de presupuesto en porcentaje mensual.....	52

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Bogotá a la empresa Transportes Camabaja Express SAS donde los participantes fueron el Gerente, auxiliar administrativo y ocho conductores, cuyo objetivo es diagnosticar las necesidades y expectativas de capacitación de los colaboradores de Transportes Camabaja Express S.A.S

Con la investigación realizada en la Empresa Transportes Camabaja Express SAS se busca analizar el cumplimiento del objetivo de diagnosticar las necesidades y expectativas de capacitación, en función de los resultados obtenidos mediante la encuesta que se aplica a los colaboradores brindan las sugerencias orientadoras en sus respuestas y así tomar las decisiones de capacitación que se requiere. Es por ello por lo que la capacitación influye significativamente para el logro de objetivos y proyectos de la Empresa y a la vez los colaboradores obtienen las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar el trabajo en forma óptima.

El objetivo principal de esta investigación es establecer la importancia que tiene el desarrollo de un plan de capacitación dentro de la empresa Transportes Camabaja Express S.A, puesto que se identificó que no tienen un área que implemente este tipo de actividades las cuales son importantes para el desarrollo laboral y personal de los colaboradores, quienes son la imagen de la empresa.

En el contenido de la investigación realizada se toman como base estudios y normatividad vigente que evidencian la importancia de la implementación de programas de capacitación en el sector empresarial. Por medio de la encuesta de tipo cuantitativo con aplicación a la totalidad de los colaboradores de la empresa la cual evidenció la necesidad de capacitación con enfoque a su actividad económica, de seguridad y salud en el trabajo y habilidades blandas, logrando ajustar

una propuesta de programa que cumpla con las necesidades que los colaboradores manifiestan y así mismo fortalecer los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

Palabras claves

Capacitación, desarrollo, organización, desempeño, formación, colaboradores, resultados

Asbtract

This research work was carried out in the city of Bogotá at the Camabaja Express company where the participants were the Manager, administrative assistant and eight drivers, whose objective is to diagnose the training needs and expectations of the Camabaja Express S.A employees.

The research carried out at the Camabaja Express Company seeks to analyze the fulfillment of the objective of diagnosing training needs and expectations, based on the results obtained through the survey tool that is applied to employees and they provide us with guiding suggestions. in their answers and thus make the training decisions that are required. That is why the training has a significant influence on the achievement of the Company's objectives and projects and once the collaborators obtain the necessary tools and skills to develop the work in an optimal way.

The main objective of this research is to establish the importance of the development of a training plan within the company Camabaja Express SA, since it was identified that they do not have an area that implements this type of activities which are important for job development and staff of the collaborators, who are the image of the company.

In the content of the research carried out, studies and current regulations are taken as a basis that show the importance of the implementation of training programs in the business sector. Through the quantitative survey instrument applied to all the company's employees, which shows the need for training focused on their economic activity, occupational health and safety and soft skills, managing to adjust a proposal program that meets the needs that employees manifest and also achieve and strengthen the knowledge necessary to perform their functions.

keywords

Training, development, organization, performance, training, collaborators, results

Introducción

El presente trabajo de investigación busca sugerir el plan de capacitación para la empresa de Transportes Camabaja Express S.A.S que tiene como objetivo fortalecer las habilidades, competencias y conocimientos a los colaboradores con el fin de lograr la aplicación de la información adquirida en el área en el que aplica, buscando optimizar el desempeño del colaborador, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se puedan desencadenar por la falta de entrenamiento y/o conocimiento de comportamientos seguros.

Este plan de capacitación fortalece la satisfacción el cliente, contribuye al desarrollo organizacional, e impacta positivamente el crecimiento organizacional y financiero de la empresa.

Objetivos

General

Elaborar un plan de capacitación para promover el desarrollo personal y laboral de los colaboradores de Transportes Camabaja Express SAS.

Específicos

Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación por medio del DOFA.

Analizar los temas de capacitaciones que más se ajusten para los colaboradores, buscando fortalecer las competencias.

Evaluar el plan de capacitación para promover el desarrollo integral de los colaboradores.

Establecer estrategias para que los directivos implementen un nuevo un plan de capacitación que permita intervenir los resultados del diagnóstico.

Planteamiento del Problema

La carencia de capacitación de los colaboradores de la empresa de Transportes Camabaja Express S.A.S, deja en evidencia la dificultad en el desempeño laboral para desarrollar las funciones en forma coherente y óptima.

Los colaboradores que no están debidamente capacitados y preparados para realizar sus tareas diarias pueden generar desinterés por falta de orientación y no alcanzar las metas planteadas de los objetivos de la empresa, la cual puede llegar a tomar decisiones como buscar otro empleo y como consecuencia generar alta rotación de personal, en otro escenario que puede presentar es que los colaboradores puedan cometer errores repetitivos implicando pérdidas de recursos financieros, humanos y técnicos dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con el área de capacitación y desarrollo para el bienestar de los colaboradores hace que esto también afecte el ambiente laboral, a su vez la carga de trabajo va aumentando.

Por otro lado, la falta de sentido de pertenencia de los colaboradores frente a la empresa puede ocasionar que no se tenga claro los aspectos tales como objetivos, misión, visión, valores, políticas y metas de la organización para que todos sea direccionados al bienestar general.

Es por esto por lo que se busca encontrar el motivo de la siguiente investigación.

¿Cómo afecta la falta de capacitación a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones?

Antecedentes del Problema

La teoría del capital humano de Gary Sanley Becker considera que “la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos”. Es una teoría que se puede aplicar en la empresa Transporte Camabaja Expresas SAS, pues esta empresa nunca ha tenido un plan de capacitación, los problemas y dificultades internas y externas, tiene manejos diarios donde el Gerente está pendiente de las inquietudes en el ejercicio del trabajo, para poder soportar la operación. Por tanto, sus colaboradores no son capacitados en áreas de importancias, ni específicas. Esto aumentando los problemas laborales con sus herramientas de trabajo y su satisfacción laboral.

Se tiene un estudio por la Fundación Universitaria del Área Andina y la firma Trabajando.com (Portafolio, 2014) que comparte que el 20% de empresas no cuenta con un programa de capacitación para sus trabajadores y enfatizan en las empresas transportadoras de carga. Por lo que esta investigación da importancia y genera la necesidad de implementación de un plan de capacitación, cabe resaltar que esta investigación permite que la empresa, pueda tomar medidas y constituir su capital humano en todos los procesos, por medio de la formación en conocimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño laboral.

Justificación de la Investigación

Esta investigación se lleva a cabo para un diagnóstico inicial y una propuesta los directivos de la empresa de Transporte Camabaja Express SAS, donde se les aclara que la capacitación no es un gasto, es una inversión para la empresa ya que al impartir conocimientos a los colaboradores se adquieren nuevas y mejores habilidades lo que les permite desarrollar sus actividades de una manera más rápida, segura y sin malgastar los recursos, como resultado la empresa podrá ser más competitiva mejorando así su participación en el mercado y por ende sus ganancias.

Esta investigación es vital para lograr identificar las necesidades de capacitación de los colaboradores de Camabaja Express SAS y de esta manera poder cumplir con las expectativas teniendo en cuenta que en Colombia actualmente, las empresas de transporte de maquinaria, plantas, equipo y vehículos. No estén realizando capacitaciones a sus conductores en áreas tan importantes y por tanto pueden llegar a generar pérdidas y hasta el cierre de estas.

Un plan de capacitación en la empresa Camabaja Express SAS, permite promover a los colaboradores adquirir, reforzar y multiplicar los conocimientos y/o habilidades adquiridas logrando un óptimo desempeño laboral. Para ello es indispensable contar con el mejor talento humano buscando mejorar la productividad y competitividad en el mercado.

Mediante Resolución No. 003235 del 25 de mayo de 2012, se establece la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se conforma el Comité de Estímulos, permitiendo desarrollar capacitación a nivel nacional en temas de Educación para el Trabajo, Desarrollo Humano y la Educación Formal o Profesionalización.

Se ve la capacitación como una inversión en el recurso más importante de una empresa; sus colaboradores.

Marco teórico

De acuerdo con Mitchell (1995) quien amplía el criterio en cuanto a los beneficios de suministrar un plan de capacitación a las empresas para sus trabajadores y a la misma vez lo que cada uno puede llegar a tener. El autor menciona sobre la manera que un trabajador bien capacitado puede tomar decisiones y lograr solución a los diferentes problemas que se pueden presentar, lo que le da un sentido de pertenencia como un alimento de confianza y con una asertividad y desarrollo en sus funciones. También menciona la contribución positiva en el manejo de conflictos e inconvenientes en el día a día de las labores lo que permite crear líderes en la empresa, y esto permite que ellos puedan desarrollar carrera aportando su experiencia y su conocimiento. Otro beneficio que permite ver el autor es que recalca que un plan de capacitación bien elaborado puede tener un nivel de satisfacción más alto y esto permite que se cumplan con las metas individuales donde permite que el trabajador desarrolle el sentido de avance en muchos campos, en los cuales se puede desempeñar en la compañía. Para los empresarios es importante el manejo de líderes capacitados y empoderados en diferentes campos por lo que permite un beneficio mutuo y con ganancias en el bienestar laboral y productividad.

El capital humano como lo menciona Galván (2011); En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. De modo que la educación y la formación es la mejor inversión que un empresario puede realizar, pues genera mayor compromiso en cada colaborador que permite la toma de decisiones en cuanto a las inversiones de formación y educación. El autor es muy claro cuando considera un individuo como una

agente económico pues de esto depende que los empleados continúen con su formación y esto va a generar beneficio no solo al trabajador sino también a la empresa, porque se realiza una inversión pero el trabajador por su motivación va querer seguir en su formación y esto genera mayor conocimiento y a futuro puede iniciar un plan de carrera dentro de la compañía apostando a la Teoría de capital que es la que nos puede dejar claro el autor. De igual forma el autor también ofrece una guía en cuanto a un sistema educativo que es formar a los empleados para continuar con el programa de enseñanza, esto permite mayor compromiso por parte del trabajador y la disminución con el tiempo del costo de un capacitador pues este trabajador será el nuevo guía en los procesos de enseñanza disminuyendo los costos. Por lo que el empresario financia una inversión y lo puede compartir con su trabajador y mejora la eficiencia y eficacia en los procesos.

La metodología para evaluar el impacto de actividades de capacitación como lo menciona Rutty (2017), permitió conocer condiciones metodológicas idealizadas en un tipo de evaluación, enfocada a los empresarios para poder obtener indicadores que llegaran a mejorar la productividad. De esta manera generando en ellos la confianza de implementar términos específicos en las capacitaciones y generar a la organización un enfoque de orientación cuantitativa. El autor permite visualizar alternativas metodológicas que sean viables. Es importante las condiciones organizacionales o estructurales porque permiten aplicar con éxito las evaluaciones, requisitos que van dirigidos a la organización. Esto con el fin de encontrar la vinculación entre la línea y el área de capacitación. El autor menciona que es un indicador que ayuda para observar los impactos de la capacitación en el trabajo del día a día de los empleados y de esta manera poder realizar un conjunto en cada sector de la capacitación, que se enfoque para facilitar las aplicaciones o herramientas que nos permite más adelante generar una evaluación positiva. Las condiciones pedagógicas en las capacitaciones son vitales como lo menciona el

autor, pues permite un cuadro didáctico con ellos buscando que el trabajo sea más sectorizado en las capacitaciones y se adopten como practica de evaluación y generar niveles evaluativos didácticos sectorizados. Otro punto muy importante es el análisis comparativo de experiencia de evaluación de impacto pues consiste en una descripción general de todas las organizaciones y la profundización de los casos evaluativos de impactos y así dar unos objetivos de aislar modos de evaluación como impacto. Debemos tener en cuenta que si la capacitación no tiene una metodología en las diferentes experiencias podemos encontrarnos con desaciertos y generar un análisis erróneo en las diferentes áreas de la empresa. Podemos identificar qué alternativas es la más viable para poder aplicar en la empresa.

Louart, Pierre (2000) en su libro Gestión de los recursos humanos nos manifiesta que las empresas tienen unas necesidades reales de capacitación y están enfocadas a términos que no permite ver la importancia que es realmente como la capacidad que puede llegar a tener un colaborador para que sea efectiva la capacitación. Este planteamiento del problema puede llegar a alterar la forma en que visualizamos las capacitaciones. Por tanto, es necesario ondear más hacia la persona que tiene el colaborador y a dónde quiere llegar. Este autor deja una reflexión de no validar únicamente los temas sino inicialmente a la persona cual realmente es la necesidad y que es lo que espera de una capacitación por parte de su empleador para la función de su trabajo. El autor da la base en cuanto al funcionamiento por parte del trabajador, y una de las primeras es sobre las políticas de la empresa, de esta forma podemos detectar un desarrollo en el recurso humanos más investigativo, con el fin de buscar un equilibrio entre los colaboradores para potencializar y flexibilizar al personal en lo que se quiere brindar en las capacitaciones y de esta forma obtener el objetivo. También habla de que se pueden llegar a eliminar los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual. Es importante resaltar que el plan de capacitación

debe estar diseñado para que los empleados se sientan cómodos y que la capacitación sea una herramienta para poder cumplir con los objetivos laborales y personales y les de satisfacción por su gran desempeño. Y esto permite una gran motivación y de esta manera se vean los cambios en el ámbito organizacional. Se debe tener presente que identificar las necesidades de capacitación se puede elaborar y proponer una propuesta con una capacidad integral.

Marco legal

Referente al desarrollo de capacitación en las empresas, esta actividad empresarial se encuentra legalmente constituida, a continuación, se presentan algunas leyes y decretos bajo los cuales se rige la capacitación organizacional.

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

El Decreto 1127 de 1991 reglamentó la anterior disposición. Advierte en su artículo 4 encuentra legalmente constituida, a continuación, se presentan algunas leyes y decretos bajo los cuales se rige la capacitación organizacional.

El Decreto 1127 de 1991 en sus artículos 3,4 y 5 estableció que la asistencia de los trabajadores a las actividades de capacitación, programadas por el empleador, son de carácter obligatorio si las mismas se programan dentro de la jornada laboral.

En el artículo 54 de la constitución política de Colombia señala que: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y

garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Por lo tanto, cualquier empleador está en la obligación de facilitar los mecanismos y recursos para que los colaboradores que lo requieran obtengan los conocimientos necesarios con el fin de desarrollar o mejorar sus habilidades técnicas en el desarrollo de las funciones para las cuales fueron contratados.

El artículo 2 de la ley 1064 de 2006 indica que: “El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga” Ley 1064 [Ley]. Art. 2. 26 de julio de 2006 (Colombia).

El Estado apoya la capacitación del personal en las organizaciones como parte fundamental para el crecimiento a nivel laboral por lo tanto avala y protege las diferentes instituciones y programas enfocados a la capacitación y entrenamiento de los colaboradores.

Metodología de la investigación de la propuesta del proyecto

La metodología propuesta en la investigación se aplicará la metodología de investigación descriptiva que es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de los colaboradores en cómo se desempeñan en sus funciones y cuáles son las falencias que tienen para desempeñarme en óptimas condiciones.

La herramienta que se utiliza en la investigación estadística es la que brinda la confiabilidad, validez y significación de los datos, de las muestras de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la organización; por medio de métodos y técnicas de recolección y análisis estadístico.

Es por ello que la preparación del plan de investigación, se fijó la población que son los colaboradores de la organización, se determinó el instrumento de la encuesta de recolección de los datos y el análisis posterior de la información, se elabora el formato de encuesta, se prepara el plan de tabulación y de los cuadro de análisis, se da la formación y capacitación del equipo de trabajo , elaboración del calendario de actividades, formulación del presupuesto y fuentes de financiamiento y la ejecución de la prueba. El método descriptivo es uno de los métodos cualitativos que implementan en investigaciones que tienen como fin la apreciación de algunas particularidades de una población o situación específica. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir la conducta o etapa de un número de variables

El propósito de este tipo de investigación es categorizar condiciones, eventos o situaciones, mostrando sus rasgos más distintivos o diferenciadores. (Mousalli-Kayat, 2015)

Según Hurtado (1998) la aplicación de este tipo de investigación se encamina a:

Mostrar la manera como se muestra un evento o fenómeno

Reconocer y clasificar eventos en un contexto

Declarar la llegada de un evento, su fuerza, dónde, cómo y cuándo sucede, también quien interviene en él.

Definir el progreso, el adelanto o cambio de un evento a lo largo del tiempo.

Con la realización de esta investigación se busca identificar las necesidades que tienen los funcionarios de la empresa de Transportes Camabaja Express S.A.S referente a temas de capacitación para mejorar su desarrollo laboral como persona.

Para la elaboración de este proyecto se tendrá en cuenta información incluida en encuestas, investigaciones anteriores a esta, datos cuantitativos y cualitativos que estén registrados en las diferentes fuentes bibliográficas.

Todo esto ayudara a profundizar en la problemática de la falta de capacitación a los funcionarios de Cama baja exprés S.A y así lograr construir colectivamente con las propuestas de solución más viables.

Métodos: cualitativo.

La investigación cualitativa se define como un método para almacenar y valorar datos no estándares. En su mayoría se maneja un muestreo pequeño sin ser representativo para obtener un análisis profundo de los criterios para la toma de decisiones. Los métodos de investigación cualitativa incluyen instrumentos como entrevistas u observación. Los resultados y las contestaciones resultantes de estos métodos se interpretan en función del contexto y no se

representan cuantitativamente. Así pues, la investigación de mercado representa información que no puede medirse directamente.

En el presente proyecto de investigación se aplican técnicas cualitativas las cuales permitirán identificar las necesidades de capacitación de los colaboradores de la empresa Transportes Camabaja Express S.A.S y por ende la comprensión del problema objeto de estudio, permitirá describir la realidad de los colaboraciones desde una perspectiva dinámica, con base en el principio que nada es estático y todo está en constante cambio, con el fin de proponer alternativas de solución que proporcione a los colaboradores herramientas para adquirir conocimiento y así aportar al crecimiento de la empresa.

Técnicas

Son las diferentes formas en que una investigación puede llevarse a cabo el levantamiento de encuestas que permite obtener datos de modo rápido y eficaz en la empresa Transportes Camabaja Express S. A. S , con el fin de medir y analizar una serie de datos de muestra con la totalidad de los colaboradores para determinar las necesidades y expectativas frente a la propuesta del plan de capacitación , en esta encuesta se realiza una serie de preguntas no mayor a 10, con opción de respuesta abierta para lograr obtener resultados de tipo cualitativo Por el rol que ejercen los colaboradores de esta empresa y la situación actual de emergencia sanitaria está encuesta se enviará por medio de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp.

Instrumento: es utilizado como un recurso que sirve para recolectar los datos de la investigación. Este instrumento constituye las variables reales de la investigación, deben ser confiables, válidos y ser objetivos.

El cuestionario es un instrumento formado de preguntas que, redactadas de manera coherente, organizada y estructuradas con base a una determinada planificación, buscando que está contenga toda la información necesaria.

El cuestionario es el instrumento de investigación que se utilizó por medio de un conjunto de preguntas y tipos de indicaciones, para conseguir el objetivo general que es poder elaborar un plan de capacitación para la empresa Transportes Camabaja Express S.A.S. Es así que por medio de la información recopilada a cada uno de los encuestados se logra tener una información confiable y de primera mano y encontradas los resultados pertinentes.

Resultados de la Encuesta

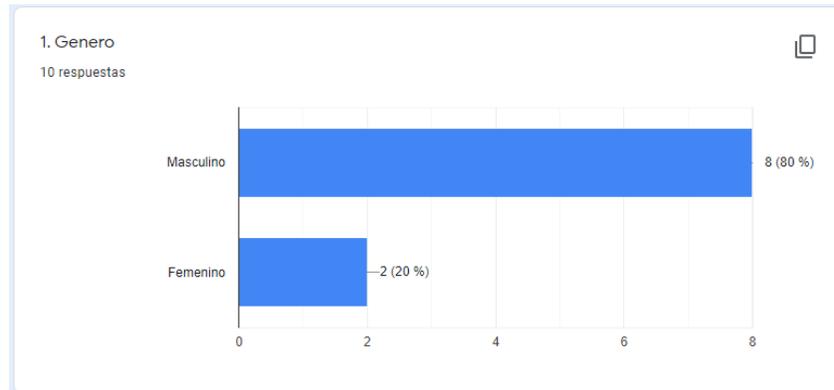


Figura 1. Resultados pregunta 1

El 80% de los encuestados son de sexo masculino, teniendo en cuenta que es una labor que muy pocas mujeres desempeñan en Colombia. El 20% es personal femenino donde se puede dar mejor la selección para las diferentes capacitaciones requeridas.

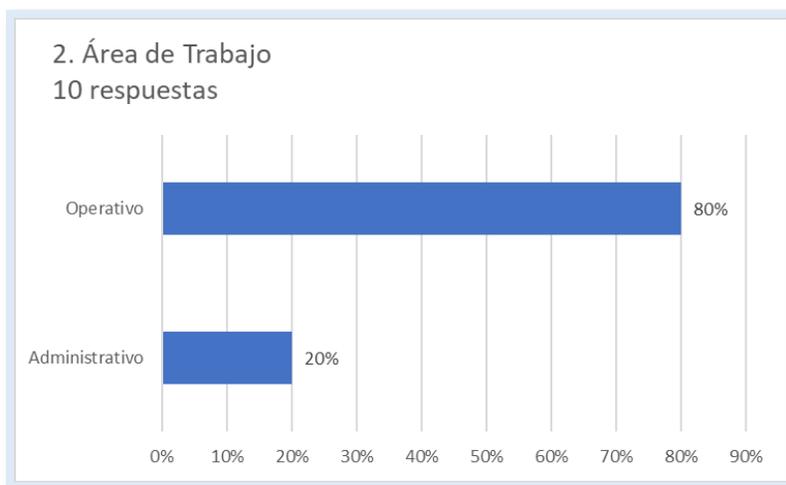


Figura 2. Resultados pregunta 2

El 20% son áreas Administrativo y el 80% son cargos operativos; por lo que se puede validar a donde dirigir el enfoque al plan de capacitaciones.

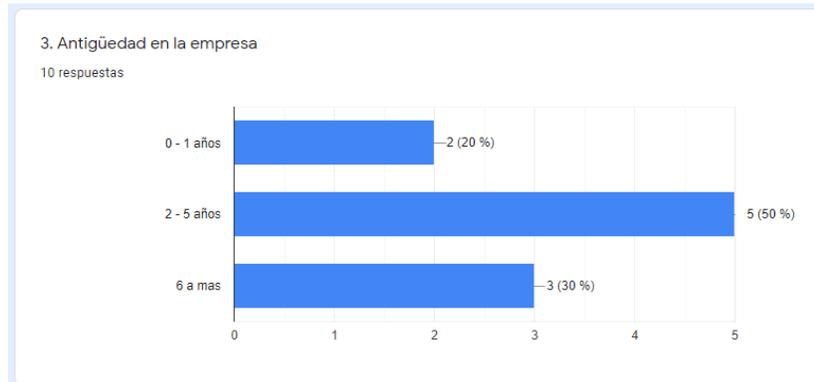


Figura 3. Resultados pregunta 3

Se tiene una tendencia de antigüedad de 2-5 años con un 50%; lo que permite observar el sentido de pertenencia de los colaboradores con la compañía. Afirmando con un 30% con más de 6 años de laborar en la compañía.

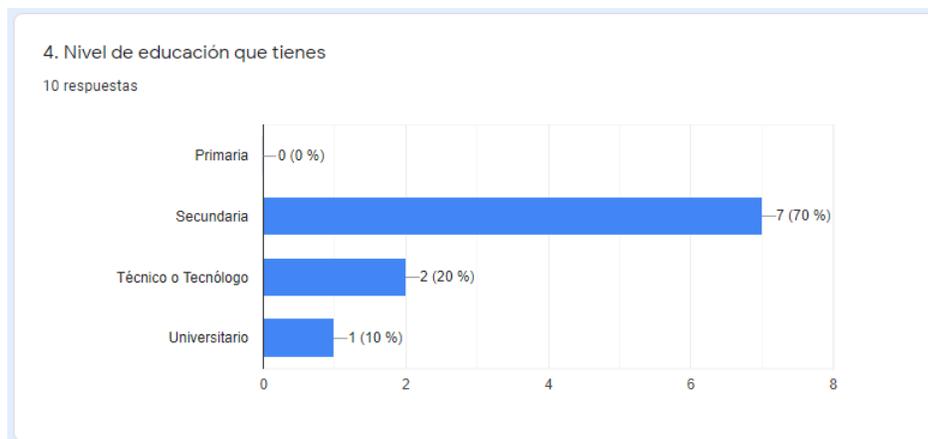


Figura 4. Resultados pregunta 4

El 70% de los colaboradores son bachilleres, que son personas que cuentan con herramientas para poder brindar las capacitaciones con mayor entendimiento.

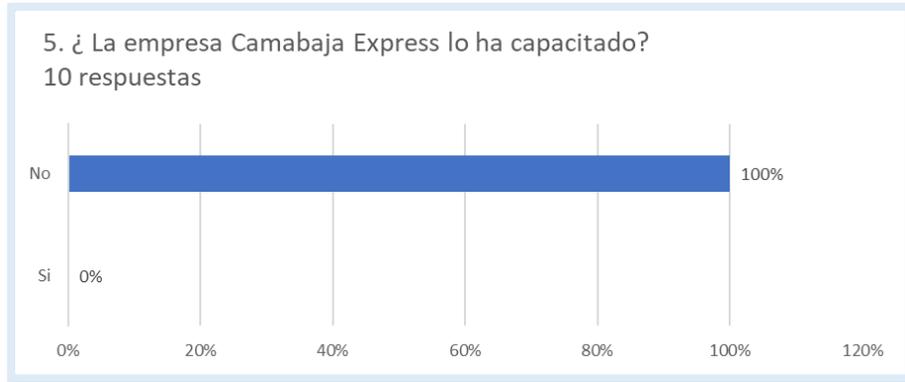


Figura 5. Resultados pregunta 5

Con un 100% se puede evidenciar la falta de capacitación de la empresa Transportes Camabaja Express.

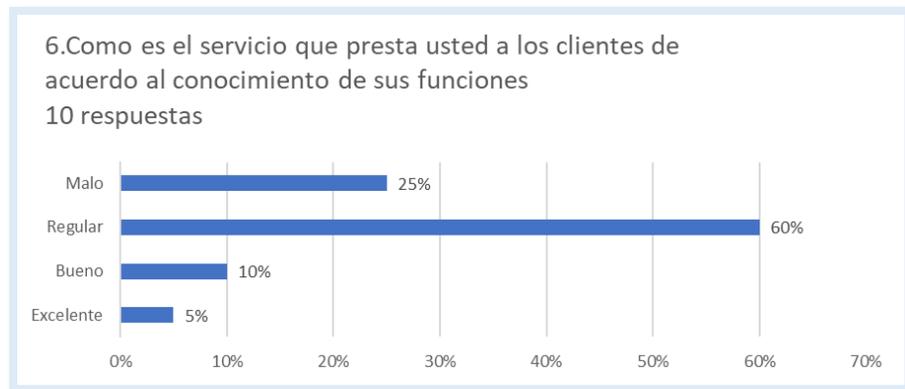


Figura 6. Resultados pregunta 6

El 60% de los colaboradores presenta una irregularidad en el servicio, y un 25% malo lo que permite identificar que requieren mayores conocimientos de sus funciones y de esta manera identificar que se requiere un plan de capacitación.

7. Que temas de capacitación considera usted necesarios o que quiere recibir para su desarrollo laboral y personal.

10 respuestas

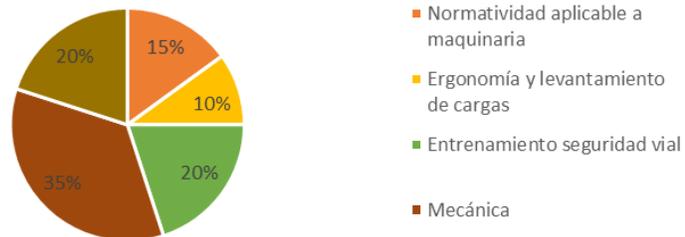


Figura 7. Resultados pregunta 7

El 35% de los encuestados quiere que le sea suministrada la capacitación sobre Mecánica y entre un 20% en cuanto a Entrenamiento de Seguridad Vial, Ergonomía y levantamiento de carga por lo que se documentan estas tres capacitaciones con un fuerte impacto en la labor de los colaboradores.

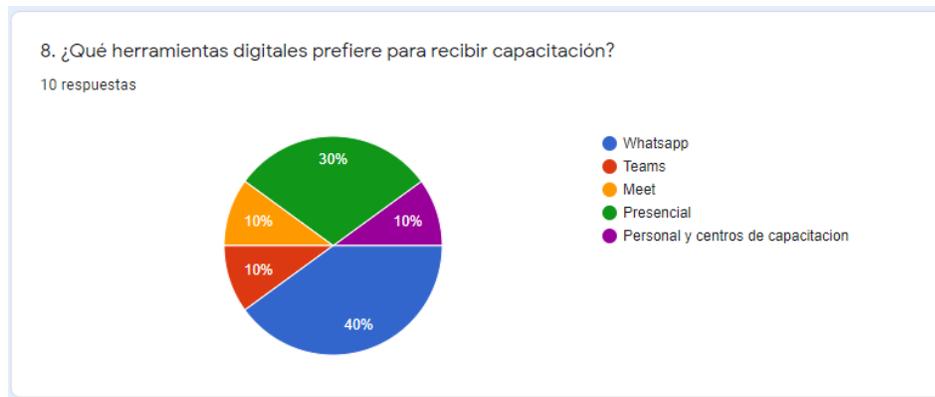


Figura 8. Resultados pregunta 8

El 40% prefiere que las capacitaciones se realicen por medio de WhatsApp o presencial con un 30% y es entendible que se requiere por lo que es la parte mecánica y seguridad vial.



Figura 9. Resultados pregunta 9

En cuanto a la metodología de la capacitación se evidencia con un 80% la parte práctica de estas capacitaciones lo que permite revisar más detalladamente el enfoque a realizar.

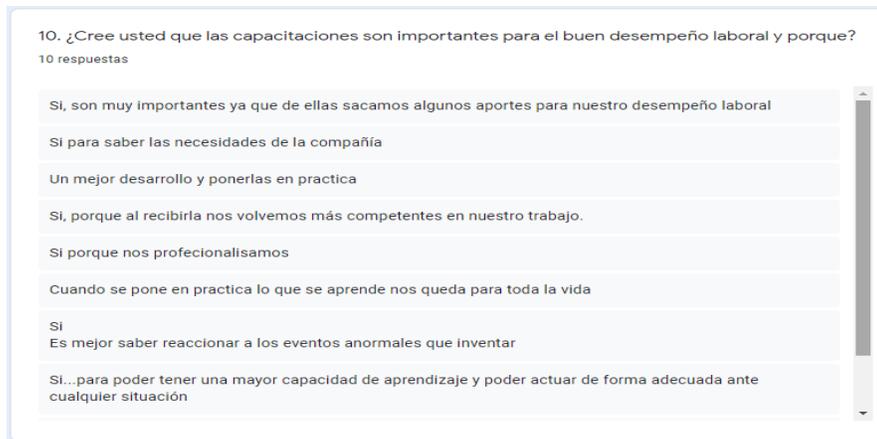


Figura 10. Resultados pregunta 10

Con un 100% los colaboradores si ven importante las capacitaciones para el buen desempeño laboral y se puede a continuación observar sus opiniones en cuanto al tema de capacitación, lo que se puede identificar es los siguiente:

Si para saber las necesidades de la compañía

Esta respuesta evidencia que ellos están interesados en los objetivos y metas que tiene la compañía, lo que refleja el compromiso que sienten hacia ella.

Cuando se pone en práctica lo que se aprende nos queda para toda la vida

Son conscientes que la capacitación no es solo para el funcionamiento en la empresa sino también para toda su vida, lo que van a percibir la capacitación de una manera más abierta y con un entendimiento para la mejora continua en sus funciones cada día.

Si, porque al recibirla nos volvemos más competentes en nuestro trabajo.

Ellos se enfocan en las competencias esto nos deja ver que ellos quieren realizar su trabajo de la mejor manera y poner en práctica lo que aprenden de las capacitaciones.

Un mejor desarrollo y ponerlas en practica

Mejora el desarrollo es una forma en lo que los colaboradores están viendo la capacitación que suministre la compañía, de esta manera poder ayudar en las necesidades ellos van a poner de su parte para realizar su trabajo de manera efectiva.

Si porque nos profesionalizamos

El profesionalismo del que ellos hablan es el operar un vehículo que adicional de sus temas mecánicos es saber utilizar el yugo, las correas y todo lo que requiere una camabaja para el cargue de sus equipos, vehículo que son los que ellos cargan en el día a día. Esto permite que el conocer más de mecánica y seguridad vial les permite tener esa distinción en ser solo conductores.

Nos ayudan a conocer más nuestra profesión y así prestar un mejor servicio

Ellos hablan de realizar un mejor servicio por lo que piensan en su cliente interno y su cliente externo para realizar su laborar cada día, lo que un plan de capacitación ayudaría a mejorar sus actividades diarias.

Si para poder tener una mayor capacidad de aprendizaje y poder actuar de forma adecuada ante cualquier situación

El actuar de forma adecuada puede determinar el compromiso por seguir aportando a la compañía desde su función.

Es mejor saber reaccionar a los eventos anormales que inventar"

El conocimiento del q ellos hablan y no ir a comentar errores es lo que ellos quieren con esta capacitación, por lo que se determina que un buen enfoque en las capacitaciones les

permite a ellos actuar y no comentar errores que pueden ocasionar una falla mecánica o hasta la muerte por no saber que hacer en una situación de emergencia.

Para desempeñarme mejor en mis funciones

Con las capacitaciones que se les brinden a ellos se sentirán más comprometidos con el desarrollo de sus funciones de la mejor manera y de paso ayudar al crecimiento personal y laborar de cada uno.

Si, son muy importantes ya que de ellas sacamos algunos aportes para nuestro desempeño laboral

Para ellos las capacitaciones les van a aportar mejores herramientas para su buen desempeño laboral.

Recomendaciones

El análisis de las necesidades de capacitación en la Empresa Transportes Camabaja Express S.A.S, se realizó mediante el DOFA, ver **Anexo 2** permite conocer la situación real en que se encuentra la organización, así como el riesgo y oportunidades.

El objetivo del análisis DAFO es que todas las partes involucradas en la actividad identifiquen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que puedan afectar positiva o negativamente Empresa.

Factores Internos de Éxito

Fortalezas: la empresa de Transporte Camabaja Express S.AS cuenta con un personal calificado el cual presta un servicio de calidad satisfaciendo las necesidades de los usuarios y proporciona información concreta de los servicios que ofrece.

Debilidades: la empresa no cuenta con el personal para el desarrollo de los planes de capacitación, se tiene un bajo posicionamiento en el mercado y desconoce parte de la normatividad vigente para el manejo de las funciones de cada cargo.

Factores Externos de Éxito

Oportunidades: la empresa brinda un servicio importante dentro de la economía colombiana y el servicio es a nivel nacional lo que ayuda a que sea reconocida.

Amenazas: las principales amenazas que tiene la empresa por la falta de capacitación a sus empleados son el mal desarrollo del trabajo, mala imagen de la institución lo cual hace que los clientes no quieran adquirir nuevamente los servicios de la empresa, desmotivación por parte

de los empleados ya que la empresa no les está brindando actividades para su crecimiento laboral ni personal.

Teniendo en cuenta la encuesta aplicada a los colaboradores de Transporte Camabaja Express SAS se evidencio que la empresa no cuenta con un plan de capacitación lo cual es importante para el desarrollo de las labores diarias, se le recomienda implementar un plan de capacitación enfocado en áreas específicas para el desarrollo de su trabajo.

Es importante tener en cuenta las capacitaciones preventivas como es la Mecánica pues permite una orientación a prever accidentes que pueda tener el personal, pues su desempeño puede variar de acuerdo con su conocimiento. De esta manera se maneja el tema de seguridad vial para que ellos en caso de tener cualquier inquietud conozcan la forma de actuar correctamente.

Se debe tener en cuenta que es importante la formación ya que impacta en los conocimientos básicos más orientados a suministrar una visión general y desarrollada con relación al contexto del desenvolvimiento del oficio diario. Es importante aclarar que se deben tener actualizadas estas capacitaciones teniendo en cuenta que se debe suministrar conocimiento y experiencia derivadas de los diferentes avances y tecnología en los diversos temas.

Los directivos de la empresa Transportes Camabaja Express S.A.S deben considerar el programa de capacitación del personal, como un aliado para el desarrollo y cambio en el desempeño de las funciones de sus colaboradores en forma óptima, con un enfoque en el aprovechamiento de las capacidades competitivas.

Para la obtención de los objetivos de la empresa, la capacitación debe ser permanente y debe estar basada en experiencias anteriores, por lo que es necesario que al finalizar una capacitación se evalúen los resultados en los colaboradores.

Se le sugiere a la empresa implementar un área de recurso humano que se encargue de dar prioridad a las necesidades de los colaboradores y de realizar un seguimiento a los temas de capacitación ya emitidos para que no se presenten inconvenientes de comunicación interna y todos manejen la misma información en pro de un buen desarrollo laboral.

Se recomienda incluir el proceso de capacitación y desarrollo organizacional el proceso de mejora continua a fin de que constantemente se esté mejorando la calidad de las capacitaciones y las diferentes técnicas a aplicar de acuerdo con el perfil de los colaboradores.

Se debe tener en cuenta que el plan de capacitación, se debe basar en las tareas bien asignadas, por eso la importancia de revisar el **anexo 3** Diagrama de Gantt está compuesto en 4 fases, tiene fecha de inicio y fecha final, se nombran las tareas asignadas y la persona que fue asignada a cada tarea y el estado en el que se desarrolló.

La fase está compuesta así: La fase uno va desde el 17 de abril hasta 30 de abril donde permite observar la estructura de definición de las preguntas hasta la verificación del envío del enlace. La fase dos esta desde el 1 de mayo hasta el 1 de junio que va desde la validación de la encuesta, pasa por el análisis hasta el informe final que se le presenta al representate legal. La fase 3 va desde el 15 de junio hasta el 30 de junio con la revisión del presupuesto hasta la aprobación del plan de capacitación. Y la última fase va desde el 1 de Julio hasta el 3 de octubre que está basado en el plan de capacitación para la compañía.

En este proceso se puede observar que el diagrama da claridad para poder desarrollar diversas tareas y la visión general que se requiere para plantear una capacitación con éxito, el diagrama permite que los equipos de trabajo estén bien comunicados con una vista más clara, esto genera mayor motivación para el cumplimiento de metas generando una gestión del tiempo con mejores recursos.

Posterior al diagrama se construye Plan de capacitación según **anexo 4** tiene una estructura de acuerdo con las necesidades de capacitación de la empresa y sus colaboradores, como tema inicial y principal está la capacitación de introducción la cual se dará a todos los colaboradores y cada vez que ingrese un nuevo colaborador. Aquí se indicará la misión, visión, objetivos de la empresa, además de entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo. Posterior a esto el colaborador tendrá a su disponibilidad de un plan de capacitación con contenidos de interés para el desarrollo de sus actividades, como lo es capacitación en atención al cliente, mecánica, seguridad vial, manejo defensivo, correcto uso de elementos de protección personal para minimizar la exposición a peligros y riesgos al realizar las actividades propias de su cargo, autocuidado de manejo seguro de herramientas, peligro biológico y divulgación del manual de bioseguridad con que cuenta la empresa actualmente con el fin de promover actos seguros como lo es; uso de tapabocas, lavado de manos, distanciamiento físico y adecuada ventilación para lograr realizar el trabajo encomendado de una forma biosegura con autocuidado y protegiendo la salud de los compañeros de trabajo, capacitación de higiene postural y levantamiento de cargas, riesgo eléctrico, comunicación efectiva para lograr establecer relaciones adecuadas de las personas que interactuamos día a día y tener en cuenta programar las capacitaciones necesarias para optimizar el desempeño y proteger la salud del colaborador, para cada una de estas

capacitaciones se determina una metodología y responsable para asegurar una dinámica adecuada de capacitación.

El presupuesto **anexo 5** para crear el plan de capacitación de la empresa Transporte Camabaja Express SAS requerido para el desarrollo de sus colaboradores un valor de \$6.754.400 anual, ver **Anexo 6** en donde la inversión inicial se realizará en el mes de enero con un valor de \$2.092.000 ver **Anexo 7** lo que equivale a un porcentaje del 31% ver **anexo 8** de la inversión ya que se van a adquirir equipos los cuales se van a utilizar todo el año y posteriormente mejoraran los activos de la compañía, esta inversión de los 2.092.000 solo se ara el primer año posteriormente la inversión será mínima.

Se puede observar que en los meses de marzo, abril y septiembre son los picos más altos, se aumenta el valor del mes ya que se requiere de la presencia de un instructor especializado en el tema para el desarrollo de cada capacitación.

Uno de los puntos a favor de la organización es que hay temas que los capacita la ARL y no tiene valores adicciones como se observa en el plan de capacitación, lo que hace a un más fácil la implementación del plan de capacitación.

Conclusiones

Con el diagnóstico obtenido mediante el DOFA, sirvió para orientar el plan de capacitación que necesita la Empresa Transportes Camabaja Express S.A.S, siendo una ayuda que permite entender la necesidad que tiene los colaboradores de capacitarse y así tomar la mejor decisión teniendo en cuenta los puntos fuertes, débiles, amenazas y oportunidad que tiene la organización.

Se identificó que la capacitación en la Empresa Transportes Cama Baja Express S.A.S es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de sus colaboradores, ya que logran conseguir conocimientos y habilidades que les permitirán mejorar el rendimiento de las tareas que les entrega la organización, sin una capacitación adecuada la empresa quedara rezagada a la buena voluntad de los colaboradores, mientras que realizar actividades sencillas de capacitación pueden mantener a un personal motivado y positivo.

Se le propone a la organización un plan de capacitación en donde se le da a conocer el presupuesto de lo que se debe invertir en la fase inicial, el cronograma del plan de capacitación a lo largo de un año, este plan puede llegar a tener éxito siempre y cuando las necesidades planteadas se determinen con precisión y cumpliendo con los objetivos planteados inicialmente.

De acuerdo con la información recolectada y procesada se propuso a la compañía un plan de capacitación para ser aplicado al personal operativo y administrativo de acuerdo con el perfil con la finalidad de mejorar las habilidades y conocimientos en el desarrollo de las actividades a cargo.

Se evidencia que el plan de capacitación en una empresa es de vital importancia para el desarrollo de las actividades y cumplimiento de objetivos de la organización por lo cual la empresa de Transportes Camabaja Express S.A.S debe ampliar sus canales de comunicación interna para que los colaboradores puedan participar en cada una de las actividades que la organización programe y así mismo ellos puedan proponer los temas de capacitación que más les interesa y tienen mayor impacto en el desarrollo de sus actividades

Bibliografía

Castillero- Mimenza, O. (2016). Ciberbullying: Acoso en la red. Análisis y propuesta de intervención. Universidad de Barcelona. [En línea]. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/2445/103343>

Desarrollo Del Talento Humano Como Factor Clave Para El Desarrollo Organizacional, Una Visión Desde Los Líderes de Gestión Humana En Empresas de Bogotá D.C. | Elsevier Enhanced Reader, s. f.) Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>

Desarrollo Del Talento Humano Como Factor Clave Para El Desarrollo Organizacional, Una Visión Desde Los Líderes de Gestión Humana En Empresas de Bogotá D.C. | Elsevier Enhanced Reader, s. f.) Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Rev Cien Cult n.8 La Paz dic. 2000 Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras Recuperado de:
http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015

Rutty,M,(2007),Evaluacióndeimpactoenlacapacitaciónderecursoshumanos,BuenosAires:Universi daddeBuenosAires,FacultaddeCienciasEconómicas. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1186_RuttyMG.pdf

SOLYTECNO. (3 de Abril de 2014). <https://solytecno.wordpress.com>. Obtenido de <https://solytecno.wordpress.com/2014/04/03/la-importancia-de-la-capacitacion-en-las-empresas-de-transporte/>

Anexos

Anexo 1 Encuesta

Encuesta a Colaboradores - CAMABAJA EXPRESS SAS

Esta encuesta será insumo para el proyecto de grado de estudiantes de administración de empresas de la universidad UNAD.

Agradecemos su sinceridad en el momento de responder la preguntas, con el objetivo de obtener los mejores resultados para la toma de decisiones, y así proponer un plan de capacitación de acuerdo a sus necesidades.

Servicio de grúa Camabaja en todo el país, con altos niveles de seguridad y eficiencia a bajos costos.



1. Genero *

- Masculino
- Femenino

2. ÁREA DE TRABAJO *

- Administrativo
- Operativo

3. Antigüedad en la empresa *

- 0 - 1 años
- 2 - 5 años
- 6 a mas

4. Nivel de educación que tienes *

- Primaria
- Secundaria
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario

5. ¿ La empresa Camabaja Express lo ha capacitado? *

Si

No

6. Como es el servicio que presta usted a los clientes de acuerdo al conocimiento de sus funciones

Muy Bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy Malo

7. Que temas de capacitación considera usted necesarios o que quiere recibir para su desarrollo laboral y personal. *

Entrenamiento de seguridad vial

Trabajo en equipo

Mecánica

Normatividad aplicable a maquinaria

Ergonomía y levantamiento de cargas

10. ¿Cree usted que las capacitaciones son importantes para el buen desempeño laboral y porque? *

Texto de respuesta largo

.....

¡Gracias por sus respuestas!

Descripción (opcional)

Figura 11. Encuesta aplicada

Explicación datos de la encuesta

Objetivo	Diagnosticar las necesidades y expectativas de capacitación de los colaboradores de Camabaja Express S.A
Población	La población convocada para realizar la investigación está conforma así: 1 Gerente 1 Auxiliar administrativa 8 conductores
Muestra	Bogotá Transversal 113 F 64 A 12 INT 3 APT 301, Bogotá,
Formulario	10 preguntas enfocadas a falta de capacitación en la empresa
Hipótesis	Con el programa de capacitación al personal operativo y administrativo de la empresa se busca incrementar la efectividad del servicio que prestamos.
Análisis	Resultados de las encuestas. Para procesar y analizar la información de la presente investigación se procederá de la siguiente manera: Una vez aplicada la técnica de la encuesta mediante en link en WhatsApp y con la información obtenida se recolectará la información y procederemos a realizar análisis mediante la revisión, codificación, categorización, tabulación. Se representará en gráficas de barras mediante la utilización del programa Excel que nos facilita graficar cada uno de los resultados obtenidos logrando una correcta interpretación de los mismos, estos datos procederán a ser

analizados, empleando estadística con lo que se logrará verificar la hipótesis de la presente investigación.

Link de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc_YZyIF3O0uy7yOGWn7dyIDGJd9KeDzNtmsBYn49JII211A/viewform

[Ver anexo 2](#)

Anexo 2.

MATRIZ DOFA EMPRESA CAMABAJA EXPRESS S.A.S	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
No cuenta con el personal requerido para la realización de las capacitaciones.	Desarrollo de la labor de una manera más segura y correcta.
La empresa no cuenta con un área de capacitación.	Ganar un papel importante en el comercio gracias a su compromiso en la economía colombiana.
Falta de desarrollo del personal.	Fortalecimiento del uso de nuevos equipos de trabajo.
Desconocimiento de las normativas.	Obtener un clima laboral apropiado en la institución.
Desmotivación del personal.	Fortalecer el sentido de pertenencia.
FORTALEZAS	AMENAZAS
Los colaboradores son calificados en bachiller.	No poseer una buena comunicación entre los colaboradores.
Contratación de personal con experiencia en diversos cargos.	Mala reputación de la empresa.
Puntualidad de la prestación del servicio al usuario.	Disminución de clientela.
Prestación de servicios de calidad.	Bajo rendimiento laboral.
Información precisa del servicio con el fin de satisfacer las necesidades del cliente.	Tener una mayor probabilidad de adquirir accidentes en la empresa.

Figura 12. Matriz DOFA

PLAN DE CAPACITACION				
No.	Tema de Capacitación	METODOLOGIA	Duración	Responsable
1	Capacitación de bienvenida y conocimiento de la empresa, Inducción al puesto de trabajo, Inducción en Seguridad y Salud en el trabajo	Video introductorio dinámica	4 Horas	Analista / Jefe directo
2	Importancia de la atención al cliente interno y externo	Capacitación de juego de roles	2 Horas	Analista / Profesional
3	Capacitación en seguridad vial	metodología teórico-practica	2 Horas	Analista / Profesional
4	capacitación mecánica	metodología Practica	2 Horas	Analista / Profesional
5	Señales de transito	metodología conceptual	2 Horas	Analista / Profesional
6	Curso de manejo defensivo	Videos reflexivos- practica	2 Horas	Analista
7	Capacitación del uso de EPP	Videos reflexivos- practica	2 Horas	Analista / ARL
8	Capacitación de auto cuidado en manejo seguro de herramientas	Videos reflexivos- practica	2 Horas	Analista / ARL
9	Capacitación peligro biológico y divulgación de manual de bioseguridad	metodología practica	2 Horas	Analista
10	Capacitación sobre higiene postural y manejo de cargas	metodología practica	2 Horas	Analista / ARL
11	Capacitación del riesgo eléctrico	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / Profesional
12	capacitación y entrenamiento Brigada de Emergencia	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / ARL
13	Capacitación manejo del estrés y relajación	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / ARL
14	Capacitación en almacenamiento seguro	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / ARL
15	Comunicación asertiva	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / ARL
16	Capacitación para temas generales	metodología teórico- practica	2 Horas	Analista / ARL

Recursos				
Humanos	Está conformado por participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia.			
Materiales	Infraestructura	Ambientes adecuados, cafetería, refrigerio		
	Mobiliario, e	Mesas, sillas, carpetas, herramientas tecnológicas		
	Documentos	Certificados, esferos, hojas de carta		
Presupuesto				
Tiempo horas	descripción	# Personas	Costo Unitario x hora	Costo Total
16	720.000	1	45.000	90.000
2	100.000	10	5.000	100.000
1	72.000	10	7.200	140.000
1	120000	3	40.000	280.000
1	250000	10	25.000	21.000
1	1200000	1	1.200.000	72.000
1	1300000	1	1.300.000	5000
1	1.200.000	10	120.000	2000
TOTAL				4.962.000

Figura 14. Recursos requeridos

Presupuesto de capacitación

Área: Administración

Año: 2021

Enero					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Video beam	compra inicial para proyecciones	1	\$ 1.200.000,00	\$ 1.200.000,00
2	Tablero acrílico	Compra inicial para exposiciones	1	\$ 130.000,00	\$ 130.000,00
3	Sillas	compra inicial para participantes	10	\$ 25.000,00	\$ 250.000,00
4	Mesas	compra inicial para participantes	3	\$ 40.000,00	\$ 120.000,00
5	papelería	compra inicial como materia de apoyo	1	\$ 120.000,00	\$ 120.000,00
6	Participantes	10 participantes	40	\$ 5.000,00	\$ 200.000,00
7	Refrigerio	para 10 participantes	10	\$ 7.200,00	\$ 72.000,00
Total					\$ 2.092.000
Febrero					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
2	Participantes	10 participantes	40	\$ 5.000,00	\$ 200.000,00
3	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 369.200
Marzo					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	4	\$ 45.000,00	\$ 180.000,00
2	Participantes	10 participantes	60	\$ 5.000,00	\$ 300.000,00
	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 559.200
Abril					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
2	Participantes	10 participantes	80	\$ 5.000,00	\$ 400.000,00
	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 569.200
Mayo					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Participantes	10 participantes	40	\$ 5.000,00	\$ 200.000,00
2	Refrigerios	10 participantes	10	\$ 7.200,00	\$ 72.000,00
Total					\$ 272.000
Junio					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
2	Participantes	10 participantes	60	\$ 5.000,00	\$ 300.000,00
3	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 469.200

Presupuesto de capacitación					
Julio					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Participantes	10 participantes	40	\$ 5.000,00	\$ 200.000,00
	Refrigerios	10 participantes	10	\$ 7.200,00	\$ 72.000,00
Total					\$ 272.000
Agosto					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Participantes	10 participantes	40	\$ 5.000,00	\$ 200.000,00
2	Refrigerios	10 participantes	10	\$ 7.200,00	\$ 72.000,00
Total					\$ 272.000
Septiembre					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
2	Participantes	10 participantes	80	\$ 5.000,00	\$ 400.000,00
3	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 569.200
Octubre					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Participantes	10 participantes	60	\$ 5.000,00	\$ 300.000,00
2	Refrigerios	10 participantes	10	\$ 7.200,00	\$ 72.000,00
Total					\$ 372.000
Noviembre					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	Profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
2	Participantes	10 participantes	60	\$ 5.000,00	\$ 300.000,00
	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 469.200
Diciembre					
N°	Nombre de la capacitación	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Instructor	profesional capacitador	2	\$ 45.000,00	\$ 90.000,00
	Participantes	10 participantes	60	\$ 5.000,00	\$ 300.000,00
	Refrigerios	11 participantes	11	\$ 7.200,00	\$ 79.200,00
Total					\$ 469.200

Figura 15. Presupuesto de Capacitación

RESUMEN DEL PLAN DE CAPACITACION		
Mes	Capacitacion	Valor
Enero	Capacitación de bienvenida y conocimiento de la empresa, Inducción al puesto de trabajo Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 2.092.000
Febrero	Importancia de la atención al cliente interno y externo Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 369.200
Marzo	Capacitación en Seguridad vial Capacitación mecánica Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 559.200
Abril	Señales de tránsito Capacitación sobre higiene postural y manejo de cargas Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia Capacitación manejo del estrés y relajación	\$ 569.200
Mayo	Curso de manejo defensivo Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 272.000
Junio	Capacitación mecánica Capacitación del uso de EPP Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 469.200
Julio	Capacitación de auto cuidado en manejo seguro de herramientas Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 272.000
Agosto	Capacitación peligro biologico y divulgación de manual de bioseguridad Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 272.000
Septiembre	Capacitación mecánica Curso de manejo defensivo Capacitación sobre higiene postural y manejo de carga Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 569.200
Octubre	Capacitación del riesgo electrico Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia Capacitación en almacenamiento seguro	\$ 372.000
Noviembre	Comunicación asertiva Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia Capacitación de tema general	\$ 469.200
Diciembre	Capacitación mecánica Capacitación de auto cuidado en manejo seguro de herramientas Capacitacion y entrenamiento Brigada de Emergencia	\$ 469.200
Total		\$ 6.754.400

Figura 16. Resumen plan de capacitación

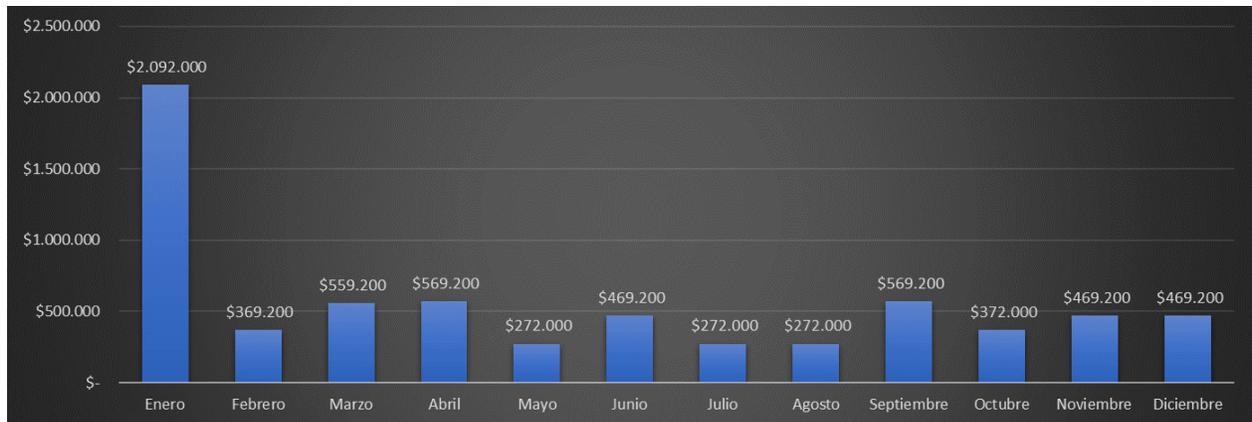


Figura 17. Gráfico de presupuesto mensual

Anexo 8

RESUMEN EN PORCENTAJE		
Mes	valor	peso %
Enero	\$ 2.092.000	31%
Febrero	\$ 369.200	5%
Marzo	\$ 559.200	8%
Abril	\$ 569.200	8%
Mayo	\$ 272.000	4%
Junio	\$ 469.200	7%
Julio	\$ 272.000	4%
Agosto	\$ 272.000	4%
Septiembre	\$ 569.200	8%
Octubre	\$ 372.000	6%
Noviembre	\$ 469.200	7%
Diciembre	\$ 469.200	7%
Total	\$ 6.754.400	100%

Figura 18. Resumen del presupuesto en porcentaje

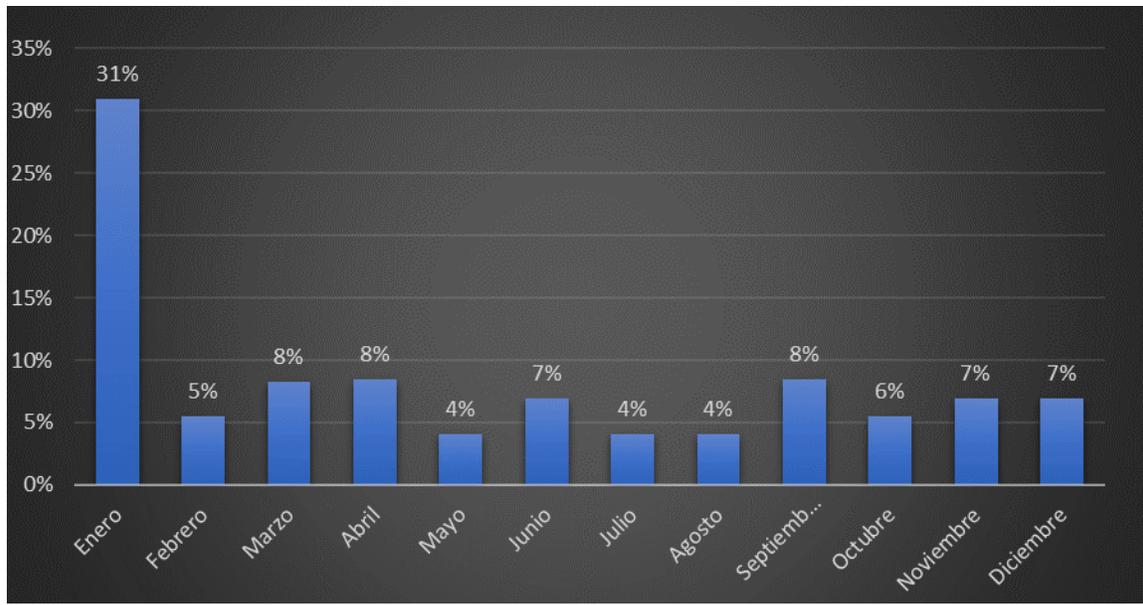


Figura 19. Gráfico de presupuesto en porcentaje mensual