

Implementación del plan de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Sp Ingenieros.

Mónica Alicia Bello Tilano

Claudia Yohana Fuentes Gómez

Edith Carolina Pineda Sanabria

Luz Stella Pérez Sua

Erika María Plazas Mora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de empresas

2022

Implementación del plan de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Sp Ingenieros.

Mónica Alicia Bello Tilano

Claudia Yohana Fuentes Gómez

Edith Carolina Pineda Sanabria

Luz Stella Pérez Sua

Erika María Plazas Mora

Asesora:

Alba Lucia Álvarez Vergara

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de empresas

2022

Página de Aceptación

Esp. Alba Lucia Álvarez Vergara

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A Dios, a mi familia por el gran apoyo en esta etapa tan enriquecedora de conocimiento, a cada uno de los docentes de la UNAD en el transcurso de mi formación profesional, al apoyo y colaboración de cada uno de los compañeros, familiares y amigos. **Mónica Alicia Bello Tilano**

Dedicatoria: a la curiosidad y terquedad por aprender. **Claudia Yohana Fuentes Gómez**

A Dios, a mi hijo, mi esposo, mis padres, mis hermanas, hermano y mis sobrinas. **Edith carolina**

Pineda Sanabria

Este logro lo dedico a Dios y a la Virgen María, a mi familia en especial a mis padres, a mi esposo por el apoyo incondicional y moral, y a cada uno de los docentes, y cuerpo administrativo de la familia UNAD, por la paciencia y enseñanza brindada. **Luz Stella Pérez Sua**

Este logro fue posible gracias al apoyo incondicional de mi esposo, ya que me brindo el espacio para crecer, igualmente ser mi soporte para cumplir todos mis objetivos personales y académicos; a toda mi familia que han sido mi pilar y fuerza en este proceso. **Erika María**

Plazas Mora

Agradecimientos

A Dios, a mi familia, especialmente a mi esposo y a mis hijos, por su incansable apoyo durante esta etapa de mi vida, a la UNAD, a los docentes por hacer posible cumplir mis sueños profesionales, y escalar un peldaño más en mi formación educativa. **Mónica Alicia Bello Tilano**

Agradezco a mis seres queridos por su incondicionalidad genuina y el impulso necesario que todo ser humano necesita en su vida. **Claudia Yohana Fuentes Gómez código**

A Dios por darme la bendición de la vida, la oportunidad del estudio y la fortaleza de alcanzar la superación académica. A mi familia por ser el combustible que potencia todos mis sueños y por toda la fuerza que le brindan a mi vida. A la UNAD, mi tutora y compañeras por proporcionarme las herramientas y el apoyo necesario para culminar esta etapa. **Edith carolina**

Pineda Sanabria

Agradezco a Dios por perimirme la oportunidad de cumplir mi meta profesional, a mi familia y amigos, y a cada uno de los docentes por sus enseñanzas **Luz Stella Pérez Sua**

Agradezco primeramente a Dios por darme la fuerza y la oportunidad de cumplir mis metas; Igualmente agradezco profundamente a cada uno de los tutores que, con dedicación y paciencia, fueron mi guía para formarme como profesional. **Erika María Plazas Mora**

Resumen

Este estudio tiene como finalidad identificar y establecer el adecuado proceso de formación y capacitación de los empleados de la empresa Sp Ingenieros, el cual está basado en la determinación de un plan de capacitación enfocado en trabajo en equipo y liderazgo, gestionado por talento humano para promover las capacidades y habilidades innovadoras, contribuyendo de manera significativa en el mejoramiento de las actividades realizadas en la empresa por sus empleados, permitiendo que el desempeño y nivel de productividad de la empresa mejore, cumpliendo a cabalidad con su objeto. El estudio tuvo un enfoque metodológico cualitativo, donde se logró identificar resultados, obtenidos de la aplicación de un cuestionario al recurso humano operativo y administrativo de la empresa de forma aleatoria, fundamentado en poder identificar las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano para determinar las características de capacitación de acuerdo con necesidades y exigencias del sector. Mediante el plan de capacitaciones establecido en trabajo en equipo y liderazgo, buscamos potencializar el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores de la empresa, con el objetivo de obtener las mejores cualidades y habilidades de cada persona y así el desempeño y obtención de las metas específicas de la empresa se ejecuten de manera exitosa, mejorando el clima laboral en la compañía y aumentando la eficiencia y productividad tanto a corto como a largo plazo.

Palabras claves: Capacitación, Talento Humano, Investigación, aprendizaje.

Abstract

The purpose of this study is to identify and establish the appropriate training and training process for the employees of the company Sp Ingenieros, which is based on the determination of a training plan focused on teamwork and leadership, managed by human talent to promote innovative skills and abilities, contributing significantly to the improvement of the activities carried out in the company by its employees, allowing the performance and level of productivity of the company to improve, fully fulfilling its purpose. The study had a qualitative approach, where it was possible to identify results, obtained from the application of a questionnaire to the operational and administrative human resources of the company in a random way, based on being able to identify the training needs and the management of human resources to determine the characteristics of training according to the needs and demands of the sector. Through the training plan established in teamwork and leadership, we seek to enhance teamwork and leadership of the company's workers, with the aim of obtaining the best qualities and skills of each person and thus the performance and achievement of the goals specific to the company are executed successfully, improving the work environment in the company and increasing efficiency and productivity both in the short and long term.

Keywords: Training, Human Talent, Research, learning.

Lista de contenido

Introducción	13
Planteamiento del problema.....	14
Antecedentes del problema	15
Justificación	17
Objetivos	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Marco legal	19
Marco teórico	21
Metodología de la investigación	23
Enfoque Metodológico:	23
Tipo de Investigación:.....	23
Técnicas e instrumentos de recolección de información:	23
Resultados	24
Características de las capacitaciones	28
Capacitación trabajo en equipo.	28
Capacitación en liderazgo	30
Conclusiones.....	34
Referencias.....	36
Apéndices.....	38

Lista de tablas

Tabla 1. Propuesta de plan anual de capacitación en Liderazgo y trabajo en equipo.	33
---	----

Lista de figuras

Figura 1. Habilidades para el desempeño de labores	25
Figura 2. Capacidad de toma de decisiones y trabajo en equipo	26
Figura 3. Promoción de liderazgo en las áreas de trabajo	27

Lista de apéndices

Apéndice A. Cuestionario diagnostico aplicado a los empleados	38
---	----

Título de la propuesta de investigación

Implementación del plan de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Sp Ingenieros.

Introducción

Las iniciativas de capacitación y desarrollo son actividades educativas dentro de una organización que están diseñadas para mejorar el desempeño laboral de un individuo o grupo. En la actualidad, los sistemas de capacitación que implementan las empresas son fundamentales ya que sin ellos las empresas no pueden brindar empleos de calidad que es lo que todas las empresas buscan hoy en día y así mismo no pueden desarrollar las habilidades de los empleados de la organización. La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Aunque los empleados ya hayan recibido alguna formación acorde con los objetivos de la empresa, la formación puede ser una herramienta eficaz para ayudar al desarrollo profesional de las personas, por lo que se puede decir que, al destinar recursos para la formación del personal, existen efectos a corto y largo plazo. plazo resultados positivos sostenidos a nivel de empresa., además, los trabajadores adquieren nuevos conocimientos que contribuyen a la competencia profesional.

La capacitación como herramienta para buscar el cambio positivo en las empresas, su principal misión es ayudar a mejorar el presente y allanar el camino hacia el futuro a través de un proceso firme y continuo enfocado al capital humano de la organización. De ahí la necesidad de invertir en estos programas ofreciéndolos de manera consistente y sistemática. La capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil, al utilizar y desarrollar las actitudes de este. De esta manera, la empresa se volverá más fuerte productivo y rentable.

Planteamiento del problema

SP Ingenieros es una empresa nacional con más de 35 años de experiencia, actualmente presta servicios de concesiones y App, infraestructura vial proyectos hidroeléctricos, operaciones de rellenos sanitarios, servicios petroleros, operación minera, estructuras metálicas y edificaciones. Cuenta con aproximadamente 8.000 trabajadores directos e indirectos convirtiéndose en una empresa de gran renombre que ha realizado grandes aportes a la sociedad. Esta es una empresa donde la gran mayoría de sus trabajos son operativos y demanda mucho compromiso y orientación al detalle por parte de sus empleados, por lo cual se debe tener un especial cuidado capacitación y entrenamiento del personal ya que se requiere gran responsabilidad, concentración, conocimiento, orientación, compromiso, trabajo bajo presión, cumplimiento de horarios y normas.

La falta de calificación y capacitación del personal es una de las debilidades que afecta directamente la marcha de la empresa ya que conlleva a personal insatisfecho, que lleva al incumplimiento de tareas, alta rotación, clima organizacional tenso, poca satisfacción personal y laboral, etc. Por ello, es imperativo que las empresas cuenten con personas que gestionen la formación y las actividades formativas que doten a los empleados de las habilidades y conocimientos que ayuden a cada uno de ellos a desarrollarse adecuadamente en sus puestos ayudando a su crecimiento personal y social. (Murcia, Vásquez & Arias, 2017).

¿Cómo se puede mejorar e incrementar la productividad de los empleados fortaleciendo sus competencias laborales?

Antecedentes del problema

Sp Ingenieros S.A.S. es una empresa en Colombia, con sede principal en Medellín. Opera en Construcción Pesada e Ingeniería Civil sector. La empresa fue fundada en 12 de abril de 1983.

Para SP **INGENIEROS S.A.S.**, la protección e integridad y capacitación laboral del personal es una prioridad en la empresa por esta razón y siendo responsable del tratamiento de bases de datos personales, se incorpora la presente política en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y demás normas complementarias, que se aplicará a todas las bases de datos que contengan o gestionen información personal y laboral

Empleados: Recolección, registro, y actualización de la información para efectos de comunicación, acreditación, aseguramiento, capacitación, reporte, y cualquier otra finalidad que resulte en desarrollo de la relación laboral.

Accionistas: Recolección, registro, y actualización de la información para efectos de comunicación, acreditación, control, y cualquier otra finalidad que resulte de su condición de accionistas.

Contratista y sus empleados: Recolección, registro, y actualización de la información para efectos de control, y plan de capacitación aseguramiento, auditoria, cumplimiento de la normatividad tributaria y comercial, envío de información relacionada con la relación contractual y comercial y cualquier otra finalidad que resulte de su condición de contratistas.

Comunidades: Relacionamiento, comunicación, registro, actualización, formalización, control, y gestión de las actuaciones y actividades en las cuales las comunidades del área de influencia se relacionan o vinculan con la empresa.

Clientes: Relacionamiento, comunicación, interacción, registro, actualización, aseguramiento, atención, tramitación, cumplimiento, fidelización y gestión de las actuaciones y actividades en las cuales se relacionan o vinculan con la empresa.

Justificación

A través de un plan de capacitación a los empleados de la empresa SP ingenieros, se busca transferir y reforzar el conocimiento y las habilidades para que los trabajadores puedan desempeñar mejor su trabajo, de este modo contar con personal competente en la empresa para lograr una productividad y competitividad. Esto debido a que existen algunos temas de interés de capacitación que requieren los empleados.

Se puede decir que uno de los factores más importantes para el éxito de una empresa es el talento, el talento no puede desarrollarse espontáneamente, se necesita una estructura compleja que permita a los empleados fortalecerse y apoyarlos sin importar dónde se encuentren. Su talento en el trabajo. Jerarquía, ocupan un lugar. De esta forma, el principal objetivo de las organizaciones empresariales debe ser mejorar el desempeño de los empleados a través de programas de capacitación diseñados para lograr que sus acciones tengan impacto en toda la cadena de valor (Giraldo, Castillo, & Serrano, 2013).

Como estudiantes tenemos la responsabilidad de aplicar y transferir el conocimiento adquirido en el diplomado de profundización en gerencia del talento humano a las empresas, como es el caso de la empresa SP ingenieros, por esta razón se pretende beneficiar a la empresa por medio de la entrega del plan de capacitación, el cual les permita conocer y satisfacer las necesidades reales de capacitación de los empleados, a través de la transferencia del conocimiento por medio del área de talento humano.

Por último, servirá al ejecutor de la investigación como fuente de aplicación de sus conocimientos adquiridos durante su proceso profesional, reforzando los mismos a través de la puesta en práctica de la experiencia teórica.

Objetivos

Objetivo general

Implementar un plan de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Sp Ingenieros como estrategia para el fortalecimiento y crecimiento empresarial.

Objetivos específicos

Identificar las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano actual de la empresa SP ingenieros.

Determinar las características de capacitación de del recurso humano de la empresa Sp Ingenieros de acuerdo con necesidades y exigencias del sector.

Elaborar un plan de capacitación y desarrollo laboral dirigido al recurso humano de la empresa Sp Ingenieros.

Marco legal

De acuerdo al artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, la capacitación es un proceso de aprendizaje tendiente a preparar, desarrollar y complementar la capacidad de las personas para el desempeño de una función específica, esta ley establece que todo trabajador tiene derecho a recibir capacitación por parte de su empleador, capacitación debe prestarse en horario de trabajo, dentro de la misma empresa o fuera de ella, salvo que, dependiendo de la naturaleza del servicio, el trabajador y el empleador acuerden que puede prestarse de otro modo; y si el trabajador desea recibir formación en actividades distintas de su ocupación, en las que En cuanto a los puestos, la formación se realiza fuera de la jornada laboral, pudiendo la empresa aportar por sus propios medios formadores o disertantes especialmente contratados.

La entrega de programas de capacitación debe cumplir con los lineamientos de Pertinencia, Acceso, Cobertura y Calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo. A continuación, presentaré algunas leyes y estatutos que rigen la capacitación. Tenga en cuenta que el piloto fundamental para el desarrollo de la capacitación es el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Constitución Política Colombiana de 1991 - La educación es un derecho fundamental.

Ley No. 115 de 1994 que promulga la Ley General de Educación para la Educación Formal, No Formal e Informal.

La Ley No. 1064 de 2006 dicta normas para apoyar y potenciar la educación para el trabajo y el desarrollo humano que se establecen como educación no formal en la Ley General de Educación Técnica Laboral de las Instituciones Acreditadas.

Ley N° 909 de 2005, por la que se dictan normas para las instituciones del Estado que regulan el empleo público, las profesiones administrativas, la administración pública y otras normas que determinan los objetivos de la formación profesional.

Decreto No. 1567 de 1998 sobre el establecimiento del sistema educativo estatal y el sistema de incentivos a los trabajadores.

El Decreto N° 2539 de 2005 regula la capacidad de trabajo de los trabajadores, el cual es aplicable a las organizaciones de conformidad con el Decreto N° 770 y N° 785 de 2005.

Marco teórico

La teoría define una organización como una estructura autónoma capaz de comprender objetivamente sus interacciones y tomar las decisiones más adecuadas para toda la organización. Según Pinto (2000), Chester Bernard fue uno de los primeros en ver las organizaciones como sistemas que coordinan conscientemente la actividad social. Una organización es un sistema completo cuyos elementos están interrelacionados.

La teoría establece que las interrelaciones entre dichos elementos o subsistemas son la primera condición para la existencia del sistema y para cualquier cambio en una de sus partes. Con respecto a esta teoría, Goldhaber (1994), afirma que una organización como sistema abierto recibe insumos capaces de transformarse a través de procesos y obtener productos. En el caso de los sistemas de formación, podrían ser instructores, coordinadores, etc. Es importante entender que los elementos que integran una empresa como sistema corresponden a los responsables de ejecutar o promover la capacitación, independientemente de la misión, metas y estructura organizacional de la empresa, la capacitación del personal crea un mejor y más confiable ambiente de trabajo, lo que redundará en una mayor rentabilidad.

Según Ramírez (1993), la formación define la necesidad de una empresa de introducir nuevos elementos en su estructura, que le permitan mantener permanentemente su potencial de acción y cambio, es decir, de transformación en otra, a través del desarrollo de conocimientos y habilidades de sus componentes. funciones, como la producción, y en estos casos, respondiendo a funciones educativas con perspectivas actuales y de futuro Muchas organizaciones implementaron la capacitación hace años por varias razones: por obligaciones legales, modas pasajeras, aumento de cursos, etc. Pero también es formación según necesidades específicas según Pinto (2000), con el fin de incrementar conocimientos,

desarrollar habilidades y ajustar actitudes para el correcto desempeño de los puestos establecidos. La formación tiene como objetivo mejorar la calidad de los recursos Humanidad.

En ese sentido, Pinto (2000) agrega que, dentro de una organización, la filosofía se manifiesta a través de los siguientes medios:

El comportamiento de los miembros de la organización.

El campo normativo, constituida por su política, procedimientos, normas y el sistema interno.

Recursos materiales

Metodología de la investigación

Enfoque Metodológico:

La metodología para utilizar en el proyecto serán métodos de investigación cualitativa, esta permitirá recopilar la información para extraer conclusiones, se implementará la recopilación de datos, mediante la aplicación de un cuestionario o entrevista, el cual permitirá analizar los resultados obtenidos. El análisis de datos relevantes; intentará identificar las diversas falencias que se presentan actualmente en el plan de capacitación actual de la empresa.

Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es la explicativa, pues es un tipo de investigación que se encarga de establecer relaciones de causa y efecto, permitiendo generalizaciones de realidades. En este caso permitirá estudiar a fondo las variables que influyen en la problemática presente en la empresa en cuestión de la capacitación del recurso humano, y así comprender el problema de manera más eficiente.

Técnicas e instrumentos de recolección de información:

Fuentes Primarias: Como fuente primaria de información se va a utilizar herramientas como cuestionarios y entrevistas a ejecutar con el personal de las diferentes áreas de la empresa Sp Ingenieros.

Fuentes Secundarias: Como fuentes secundarias de información se utilizarán de referentes bibliográficos encontradas en bases de datos y fuentes literarias que respaldan la teoría y métodos del objetivo de la investigación, como libros, artículos, documentos y estadísticas.

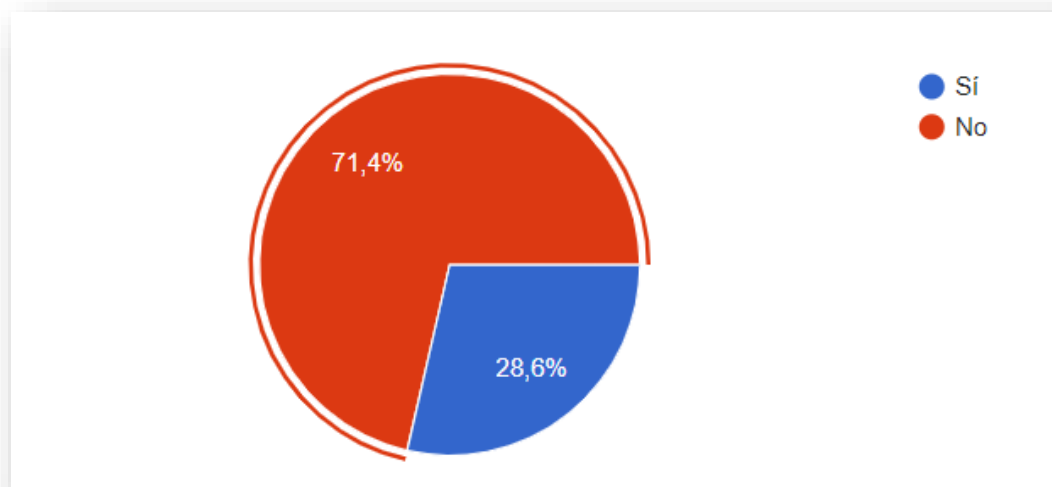
Resultados

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos del proyecto, inicialmente en la identificación de las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano actual de la empresa SP ingenieros y de acuerdo a metodología implementada en la investigación, se logró identificar los siguientes resultados, obtenidos de la aplicación de un cuestionario al recurso humano operativo y administrativo de la empresa de forma aleatoria. La estructura de este cuestionario se fundamentó en poder identificar las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano actual y así determinar las características de capacitación de acuerdo con necesidades y exigencias del sector.

Para la identificación de las necesidades de capacitación y manejo del recurso humano de la empresa se tuvieron en cuenta la participación del 60 % de los colaboradores directos a quienes se les aplicó el cuestionario, los cuales el 53,3% pertenecieron al área administrativa y el 46,7% al área operativa de la empresa.

Las preguntas iniciales estuvieron enfocadas a identificar si estos empleados fueron capacitados al momento de ingresar a laborar en la empresa, igualmente si ellos recibieron la orientación necesaria para la ejecución de las actividades de su área de trabajo; por lo que se identificó que el 100% de la muestra recibió estas orientaciones.

Seguido se muestran los resultados obtenidos del diagnóstico e identificación de necesidades:

Figura 1*Habilidades para el desempeño de labores*

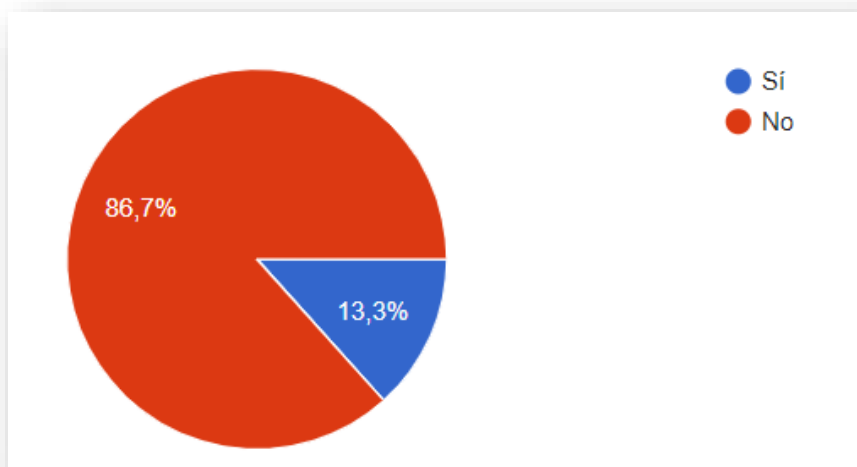
Fuente: Autoría Propia

Esta figura representa la pregunta enfocada a identificar si los empleados consideraban que cuentan con conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo de sus labores. En cuanto a conocimiento y habilidades necesarias encontramos que el 71,4% de los empleados de la empresa encuestados, creen no contar con estas para el buen desarrollo de las actividades de sus labores; en cambio el 28,6% creen estar capacitados para esto.

Lo que nos lleva a identificar que en su mayoría se podría capacitar en conocimiento de actividades del cargo y habilidades productivas y de calidad.

Figura 2

Capacidad de toma de decisiones y trabajo en equipo.



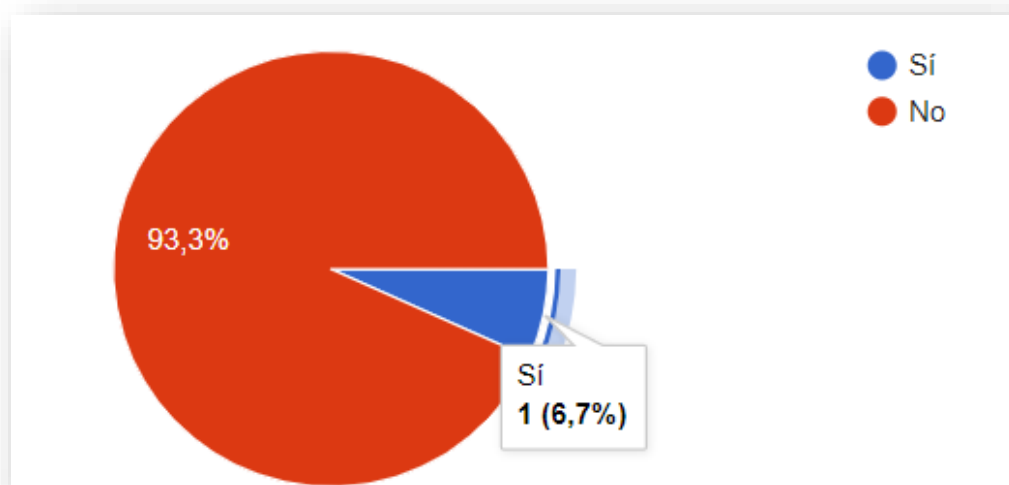
Fuente: Autoría Propia

La pregunta se orientó a conocer si el recurso humano cuenta con la capacidad de identificar problemáticas y tomar decisiones para dar soluciones en equipo. Según los resultados, se puede determinar que el 86,7 % de los empleados encuestados creen que no cuentan con la capacidad de identificar problemáticas y tomar decisiones para dar soluciones en equipo, por lo que solo el 13,3 % creen que tienen esta competencia.

Según este resultado podemos reconocer las falencias presenten el tema de resolución de conflicto y trabajo en equipo del recurso humano de la empresa.

Figura 3

Promoción de liderazgo en las áreas de trabajo



Fuente: Autoría Propia

La pregunta se realizó para conocer si los empleados han recibido cursos y capacitaciones en promoción del liderazgo en sus áreas de trabajo.

En relación de identificar si los empleados han recibido cursos y capacitaciones en promoción del liderazgo en sus áreas de trabajo se puede observar que un 93,3% de los encuestados aseguran que no han recibidos estos cursos o capacitaciones y un 6,7% ya apropiaron estas herramientas para promover el liderazgo en sus áreas de trabajo.

El tema de la promoción del liderazgo en sus áreas de trabajo, es un factor crítico que se identificó en necesidad de capacitación de la empresa, por lo que es indispensable fomentar estas habilidades.

Determinar las características de capacitación del recurso humano de la empresa Sp Ingenieros de acuerdo con necesidades y exigencias del sector.

Características de las capacitaciones

Según la identificación de las necesidades de capacitación del recurso humano de la empresa, se determinó caracterizar la temática de capacitación de trabajo en equipo y capacitación en liderazgo:

Capacitación trabajo en equipo.

El propósito general es impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

Mejorar el nivel de desempeño de los socios comerciales, aumentando así la productividad y el desempeño de la empresa.

Aumentar la interacción entre socios y así aumentar el interés en el aseguramiento de la calidad del servicio.

Incrementa la moral laboral al crear un comportamiento positivo y mejorar el clima laboral, la productividad y la calidad.

Preparar a los empleados para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que asumen en sus puestos.

Fines de la capacitación:

Cambiar las actitudes para ayudar a crear un ambiente de trabajo satisfactorio, aumentar la motivación de los empleados y hacerlos más receptivos a las medidas de supervisión y gestión.

Ayuda a incrementar y mantener un buen nivel de productividad individual y desempeño grupal.

Asistir en la preparación de personal calificado de acuerdo a los planes, metas y requerimientos de la empresa.

Meta: Capacitar al 100% a los líderes de proceso (coordinadores) de la empresa SP ingenieros.

Las estrategias a emplear son:

Trabajos prácticos cotidianos.

Casos de razonamiento de la ética en su área.

Realizar talleres.

Metodología de exposición – diálogo.

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están sustentadas en temas que mejorarán la calidad del recurso humano, para ello se está considerando lo siguiente:

Temas de capacitación

Planeamiento Estratégico

Administración y organización

Cultura Organizacional

Gestión del Cambio

Los recursos son:

Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: especialistas en administración y psicólogos.

Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

Mobiliario, equipo y otros: Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, esferos, video vin, y ventilación adecuada.

Documentos técnicos – educativo. - entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio.

Financiamiento: El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiado con ingresos propios presupuestados por la empresa.

Capacitación en liderazgo

Liderazgo: El liderazgo se ha convertido en un elemento integral e insustituible de una empresa. Este es un tema importante para cualquier estudio en el mundo de los negocios, y es fundamental para el éxito del mismo estudio, incluso si desea lograr una mayor rentabilidad y productividad.

Los líderes efectivos creen que el secreto del éxito es la disciplina, lo sé. es una combinación de preparación, tiempo. Las organizaciones con visión de futuro reconocen que pueden influir en los impulsores de oportunidades centrándose en la preparación de sólidos programas de capacitación en liderazgo que brinden a los líderes una ventaja sobre la competencia.

Los líderes de hoy necesitan experiencia y habilidades para escuchar, empatía, pensamiento, evaluación, evaluación, colaboración, inspiración, visión de estrategias de ejecución y (quizás lo más importante) comunicación. Estos elementos fundamentales deben entregarse en un programa sofisticado y operativamente viable.

Enfoques del liderazgo:

Altos niveles de energía

Tolerancia al estrés

Integridad

Madurez emocional y autoconfianza

Estos rasgos implican la vitalidad para enfrentar los conflictos con resolución, defender sus valores y racionalizar sus acciones. Esto implica una regulación entre su estado emocional y su capacidad de tener la confianza para tomar decisiones que caracterizan a los líderes efectivos.

En un programa práctico desde el punto de vista operativo.

Rasgos de líderes exitosos:

Inteligencia

Madurez y amplitud de visión

Necesidad de logros

Honestidad.

Plan de capacitación y desarrollo laboral para empresa sp ingenieros.

Objetivos generales

Potenciar el trabajo en equipo y los conocimientos de liderazgo para lograr las metas establecidas en el plan de negocios de la organización.

Mejorar las habilidades blandas del equipo para lograr los objetivos organizacionales.

Mejorar las actitudes de los empleados para garantizar una buena usabilidad y reducir la variabilidad.

Metas:

Capacitar al 100% de los colaboradores de acuerdo al plan anual establecido

Lograr un 90% de participación en los cursos establecidos para cada departamento en el plan para lograr cubrir durante el primer año de implementación del plan el 80% de las necesidades de capacitación detectadas.

Evaluar los efectos de la capacitación en las áreas operativas y administrativas.

A continuación, se detalla el plan anual de capacitación en liderazgo y trabajo en equipo

Tabla 1

Propuesta de plan anual de capacitación en Liderazgo y trabajo en equipo.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO 2022				EMPRESA SP INGENIEROS				
N	Tema-Capacitación	objetivo	Participantes	Fecha Estimada	Metodología	Duración	Lugar	Responsable
1	Gestión del Cambio	Enfocada a conocer la correctas pautas de comunicación , trabajo en equipo y enfrentarse al cambio laboral y productivo	4.000 personas directas	ene-22	Conferencia, Casos, y Talleres	36 Horas	Sucursal Boyacá	Gerente de Recursos Humanos
2	Lanzamiento de nuevos Equipos	Dar a conocer los cambios de la tecnología y las características de sistemas Software	4.000 personas directas	abr-22	Talleres, Dinámicas practicas	24 Horas	Sucursal Bogotá	Ingeniero de sistemas, con especialización de Software
3	Liderazgo Empresarial	Dar a conocer nuevas estrategias de Ventas, teniendo en cuenta el trabajo en equipo	4000 Persona	jun-22	Conferencia, Talleres de Publicidad,	24 Horas	Sucursal Bogotá	Gerente de Ventas/Marketing
4	Gestión de quejas y reclamos	Normas básicas para la atención de clientes	4000 Persona	ago-22	conferencia y Talleres prácticos	12 Horas	Sucursal Medellín	Gerente de Recursos Humanos
5	Gestión y control remoto de equipo de trabajo	Focalizado a líderes para apoyar a sus equipos de trabajo en la productividad	1500 personas	oct-22	Conferencias	12 horas	Sucursal Medellín	Gestión de Recursos Humanos
6	Gestión de Clima Laboral	Enfocado a conocer el ambiente que se respira en el medio que los trabajadores llevan a cabo sus labores	4000 Persona	dic-22	Conferencias	12	Sucursal Medellín	Gestión de Recursos Humanos

Nota. Plan de capacitación para la empresa SP Ingenieros, de implementación a anual donde se describen al detalle.

Conclusiones

La aplicación de programas de capacitación y capacitación del personal para lograr el máximo desempeño de los colaboradores es inseparable, ya que la implementación de estas herramientas conduce al crecimiento productivo a nivel organizacional, motivacional e individual, donde se encuentra el nivel de pertenencia a la empresa, clima organizacional y puesto de trabajo. estabilidad, cualquiera Factores fundamentales para el desarrollo, consolidación, madurez y crecimiento de la empresa.

Teniendo en cuenta los resultados del desarrollo del trabajo, se pudo identificar las falencias presentes en cuanto a identificar las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano actual de la empresa SP ingenieros; Así mismo se logró determinar las características de capacitación de del recurso humano con enfoque en liderazgo y trabajo en equipo.

La capacitación en recursos humanos es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización. Desarrollar tanto actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los trabajadores y empleados permite que estos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

La formación de los recursos humanos es un factor esencial para el logro de los objetivos organizacionales. Desarrollar las actitudes y habilidades de los empleados, el desarrollo personal y profesional, para que puedan desempeñar su trabajo de manera más eficiente y cualitativa. La formación debe reunir las cualidades necesarias para que todos los responsables de RRHH puedan cumplir su función, lo que significa que deben ser personas capacitadas para gestionar personas y que el proceso de selección sea eficiente y, sobre todo, objetivo. Cuando una empresa contrata empleados.

Teniendo en cuenta código sustantivo del trabajo, se concluye que toda empresa debe contar con un departamento de personal, debido a que es la columna vertebral de la gestión del personal interno y externo. Si tienes un buen ambiente de trabajo, tendrás una buena producción, lo que redundará en una buena rentabilidad. También es importante capacitar a sus empleados para que puedan atender bien a los clientes.

Referencias

- Goldhaber, Gerald M. (1994). Comunicación organizacional. Ciudad de México: Diana
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-74). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- Giraldo, A., Castillo, M., & Serrano, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. Revista Ingeniería Industrial, 2-11. Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339). https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
<https://www.sp.com.co/>
- Murcia, S. P. M., Vásquez, E. A. G., & Arias, M. I. B. (2017). Caso: impacto de la capacitación sobre el desempeño del personal administrativo en un outsourcing en Bogotá. *Perfiles Gerenciales. El ser humano detrás del empresario*, 6(1), 51-59.
- Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Pinto Villatoro, R. (2000). Planeación estratégica de capacitación como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio. Ed. MacGraw Hill, 123-124.

Ramirez Cavaza, C. (1993). Selección y Reclutamiento de Personal en México.

Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano.

[Objeto_virtual_de_aprendizaje_OVA]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Apéndices

Apéndice A

Cuestionario aplicado a los trabajadores como diagnóstico de las necesidades de capacitación.

Formulario sin título Cuestionario para Identificar las necesidades de capacitación y el manejo del recurso humano actual de la empresa SP ingenieros.

Contesta lo más sincero posible el siguiente cuestionario, marcando con una pregunta según sea su respuesta



emplazas9@misena.edu.co (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



Nombre

Tu respuesta

Cargo actual

- Administrativo
- Operario

Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa.

- si
- no

Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo.

- Sí
- No

¿Considera que tiene todos los conocimientos y habilidades para desempeñar su trabajo?

- Sí
- No

¿Puede identificar un problema y tomar la decisión de resolverlo en equipo?

- Sí
- No

¿Le han impartidos cursos de capacitación en promoción del liderazgo para su área de trabajo?

- Sí
- No

Enviar

Borrar formulario