

**Plan de capacitación y desarrollo laboral para la empresa Politécnico San Juan de
Pasto para el año 2023**

Beatriz Jackeline Pulistar Suárez

María Janeth Santacruz Lasso

Adelita Segura Tapia

Angela Glorisetth Chalparpued Ojeda

Jeison Fernando Popayan Noguera

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano.

2023

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a nuestros familiares que gracias a su apoyo y confianza logramos cumplir las metas y objetivos como estudiantes y personas. A nuestros padres que, gracias a su apoyo y sus mejores consejos, logramos concluir con éxito el pregrado. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y a sus docentes que, gracias a sus esfuerzos, adquirimos los conocimientos necesarios para lograr terminar nuestros estudios.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta el final de mi carrera universitaria y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente y de apoyarme en este camino. A mi familia quienes con su motivación me ayudan a alcanzar mis metas y no desfallecer. A la UNAD, por haber aportado con los conocimientos dados por los docentes lo cual permitió el desarrollo de esta investigación. Jackeline Pulistar Suárez.

Inicialmente a Dios por darme la valentía y fuerza necesaria para afrontar todos los retos que se han presentado a lo largo de mi vida.

A mis padres por siempre darme su apoyo y ejemplo

A mi esposo y mis hijos que han sido mi principal inspiración y por estar siempre a mi lado brindándome su amor y apoyo para terminar este proyecto. A mis compañeros de la UNAD, por haber aportado con los conocimientos adquiridos. Angela Chalparued Ojeda.

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida, por guiarme y llenarme de fortaleza para realizar este proceso formativo que un día fue una de mis metas y que hoy en día ya es una realidad. Agradezco especialmente a mi madre, hermana, familiares, amigos que estuvieran ahí apoyándome, motivándome en momentos difíciles en el transcurso de mi carrera.

Agradecimiento a los profesores de la UNAD, por su aporte a mi proceso formativo, por compartir sus conocimientos y contribuir al desarrollo personal y profesional. María Janeth

Santacruz Lasso

En primer lugar, le agradezco a Dios por darme la oportunidad de continuar mis estudios y llegar hasta aquí, igualmente a mi madre que me ha apoyado y enseñado a ser la persona que soy hoy, a luchar por mis metas. Agradezco a mi esposa, por estar a mi lado a cada instante en mi carrera universitaria, su paciencia, su amor y confianza en mí. Por último y no menos importante le agradezco inmensamente a la UNAD por darme esa inmensa posibilidad de estudiar a distancia, junto con sus tutores comparten sus conocimientos. Jeison Fernando Popayán Noguera.

Agradezco al Creador de la vida por permitirme llegar a esta meta, mi carrera representa un esfuerzo y disposición en medio de tantas situaciones complicadas. Soy agradecida con los seres que me han acompañado en este proceso y me motivan a seguir luchando Agradezco a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, por crear estos programas para que la formación como individuo útil para esta sociedad sea cada vez mejor. Adelita Segura Tapia.

Resumen

El presente trabajo ofrece a los lectores la oportunidad de conocer a cerca del instituto Politécnico San Juan de Pasto, el cual esta ubicado en la ciudad de Pasto Nariño Colombia, se dedica a la formación academica y destaca como uno de los Politécnicos mas reconocidos en la región, cuenta con 56 funcionarios entre administrativos y docentes, actualmente tiene implementado procesos y estrategias que le permiten avanzar en su labor, sin embargo se busca mejorar mucho mas el aprendizaje y las capacidades de sus funcionarios permitiendo ofrecer mejores planes académicos y herramientas a sus estudiantes que los cataloguen como personas con formación avanzada y de alta calidad.

En la búsqueda de este objetivo se quiere implementar métodos de capacitación constante que permita a los docentes y demás personal de instituto ir a la vanguardia de los avances tecnológicos, aplicando métodos modernos de educación donde los estudiantes el principal cliente del Politécnico cuente con todos los conocimientos para enfrentarse en el mundo laboral actual. Adicional a esto también busca que mejore asi también la organización interna y el clima laboral, lo que permite llevar un ambiente de trabajo optivo y la productividad se vea beneficiada con todas estas estrategias.

Palabras claves: Capacitaciones, estudiantes, implementación, docentes, institucional.

Abstract

This paper offers readers the opportunity to learn about the San Juan de Pasto Polytechnic Institute, which is located in the city of Pasto Nariño Colombia, is dedicated to academic training and stands out as one of the most recognized polytechnics in the region, it has 56 civil servants between administrative and teaching staff, it currently has implemented processes and strategies that allow it to advance in its work, however it seeks to improve the learning and capacities of its civil servants much more, allowing it to offer better academic plans and tools to its students that we classify them as people with advanced training and high quality.

In pursuit of this objective, we want to implement constant training methods that allow teachers and other institute personnel to be at the forefront of technological advances, applying modern education methods where students, the main client of the Politecnico, have all the necessary knowledge. to cope in the current world of work. In addition to this, it also seeks to improve the internal organization and the work environment, which allows an optional work environment and productivity to benefit from all these strategies.

Keyword: Training, students, implementation, teachers, institutional.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Objetivos	13
Antecedentes	14
Justificación	16
Marco teórico	18
Marco legal	23
Metodología de investigación	25
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Bibliografía	38
Apéndices	42

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Formacion frente al desarrollo</i>	21
Tabla 2 <i>Plan de acción</i>	23
Tabla 3 <i>Plan capacitación</i>	31
Tabla 4 <i>Plan de acción para futura implementación del plan de capacitación y desarrollo</i>	23

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Encuesta</i>	41
Apéndice B. <i>Formato de capacitación</i>	44

Introducción

El talento humano busca crear una combinación que permita llevar a cabo una selección, formación y disposición del talento, recurso de gran valor para una organización, hoy en día invertir en el talento humano es la garantía que permite a la organización cumplir con los objetivos propuestos, es por ello que en esta actividad se propone unos objetivos que le permitirá al personal docente del Politécnico San Juan de Pasto mejorar su capacidad en el ámbito profesional junto con el personal, que aporte al crecimiento y desarrollo de sus colaboradores logrando eficiencia además de eficacia en las labores que ahí se desarrolla.

Para el desarrollo del trabajo se utilizó una metodología aplicada, se hizo entrevista al jefe de talento humano, partir de ello se elaboran estrategias para luego realizar el plan de capacitación y finalmente el plan de acción para futura implementación.

El Politécnico San Juan de Pasto está encaminado a convertirse en el líder del mercado, como la institución privada en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofreciéndole a sus estudiantes las capacidades de estar a la vanguardia, desarrollo de sus competencias, con eficacia y eficiencia en el mercado laboral.

Planteamiento del problema

La empresa Politécnico San Juan de Pasto, es una institución privada de educación para el trabajo y desarrollo humano, brinda formación integral de acuerdo a las competencias laborales, que se enmarcan dentro del desarrollo humano, liderazgo y convivencia social. Cuenta con 56 empleados, entre ellos 14 administrativos, 39 docentes y 5 directivos, es por ello importante conocer los problemas que se presentan en la administración, su organización más específicamente en el tema de capacitación junto con desarrollo laboral que realiza el área de talento humano a sus empleados, “cuando se habla de formación del talento humano es necesario hacer alusión a la gestión administrativa, cuya área al interior de una organización le corresponde realizar todas las actividades conducentes al logro de los objetivos organizacionales. (Agudelo,2016).

La oficina de gestión humana se ha convertido para la empresa en un proceso de apoyo gerencial en el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral, sin embargo, se puede observar que la empresa cuenta con algunos procesos de la gestión del talento humano, como selección de personal, inducción, evaluación de desempeño, entre otros, sin embargo, carece de programas de formación y entrenamiento de sus empleados que posibilite el crecimiento personal y por ende de la realización de sus funciones de manera eficiente.

Cuando las “empresas no poseen programas estructurados de formación, balance vida-trabajo, construcción de capital social, retención de talentos, gestión de la diversidad y muchos menos sistemas de medición sobre la aportación de la gestión humana a los resultados del negocio” (Restrepo & Arias, 2015) difícilmente lograrán grandes resultados.

Por otra parte, se observó una escasa motivación en los colaboradores de la organización

por cuanto no desarrollan actividades orientadas al bienestar de los trabajadores y sus familias, ocasionando insatisfacción en los mismos, pues es conocido que los procesos de gestión humana conllevan a la consolidación de una cultura organizacional que va unida a la filosofía institucional orientada a ofrecer un trabajo de calidad que infunde entusiasmo en cada uno de los trabajadores.

Por tanto, es necesario a través del diagnóstico realizado a la empresa, aplicar herramientas de análisis del entorno que conllevaron a un adecuado direccionamiento estratégico en el área de talento humano, válido para el funcionamiento asertivo de la organización.

Así las cosas, se requiere que la empresa Politécnico San Juan de Pasto cuente con un plan de capacitación y desarrollo como parte de la gestión del talento humano, con el fin de lograr los objetivos propuestos y brindar un servicio educativo de calidad.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un plan de capacitación y desarrollo laboral para la Empresa Politécnico San Juan de Pasto para el año 2023.

Objetivos Específicos

Elaborar estrategias de capacitación y desarrollo laboral para el personal de la empresa CEC SA Politécnico San Juan de Pasto para el año 2023.

Proponer un plan de capacitación que aporte al crecimiento y desarrollo de sus empleados logrando eficiencia y eficacia en las labores que desarrollan en la empresa.

Diseñar un plan de acción que permita la implementación futura del plan de capacitación y desarrollo laboral de la empresa.

Antecedentes del problema

Evolución y aportes del talento humano

A continuación se relacionan investigaciones de autores estudiosos del talento humano, el talento humano por competencias y que se aplican a las organizaciones, generando reflexiones para el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores y los procesos dentro de las organizaciones. Rojas Moreno, Myriam Liliana, et al. (2018).

Mejía, A, & Bravo, M, & Montoya, A. (2013), analizan los cambios en la economía colombiana desde los años 50 y describen cómo el factor humano es considerado un activo más de las empresas pero no se invierte en él. Considera que esto es un error, ya que la inversión en el talento humano potencializa la eficiencia y la productividad tanto de las organizaciones como de las economías que se reflejan en un incremento en la calidad de vida de las personas, además de esto cabe resaltar que países desarrollados como Japón, Corea del Sur y China basaron su transformación en esta premisa.

Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006), aportan una visión de la complejidad de la gestión humana más allá de la mirada tradicional de las prácticas administrativas sobre recursos humanos: una comprensión sobre la evolución del área de talento humano, su rol frente a los objetivos organizacionales y los retos que deben asumir. Resaltan el papel estratégico de la gestión humana y las implicaciones para el logro de ventajas competitivas de las organizaciones.

Saldarriaga, J. (2008), en su artículo describe los cambios que se han generado en el concepto de talento humano a través de los últimos años y presenta la perspectiva de ciertos autores en relación con el cambio que ha tenido en las organizaciones el área de talento humano.

Gómez, L. (2010), resalta que dentro de las estrategias competitivas las empresas deben tener presente el reto de la globalización y disponer así tanto de recursos técnicos y tecnológicos,

pero su enfoque debe ser en el ser humano como principal ente de modernización.

Como se puede observar, los autores resaltan la importancia del talento humano en las organizaciones, por tanto se debe formar y desarrollar al personal con el objetivo de lograr la competitividad, productividad y competencias.

Justificación

La implementación del programa de capacitación y desarrollo es un aspecto clave para el logro de los objetivos personales y profesionales (Chiavenato, 2007), permite contribuir en el fortalecimiento de su desarrollo profesional, ampliar las competencias junto con habilidades para la mejor prestación del servicio educativo a los estudiantes, a la vez que motiva al personal y aumenta el sentido de pertenencia con los esfuerzos que realiza la empresa al momento de diseñar planes y programas de capacitación al personal.

Así las cosas, el diagnóstico de la capacitación y desarrollo del talento humano en la empresa Politécnico San Juan de Pasto, se realiza a través de estudios anteriores realizados de la gestión del talento humano de la empresa, en el cual se conoce el manejo de los procesos y el grado de eficiencia que tiene dentro del área, determinando las necesidades que tienen los empleados y que servirán de base para la elaboración de estrategias de formación del personal.

El diseño del plan de capacitación y desarrollo laboral de la empresa en mención, beneficia al personal directivo, administrativo junto con docente, por ende a los estudiantes quienes verán reflejadas las capacitaciones en el nuevo diseño de estrategias educativas junto a nivel administrativo con una adecuada atención con eficiencia así como eficacia a fin de satisfacer las necesidades del cliente interno y externo que visitan el Politécnico San Juan de Pasto.

Todo esto se realiza dentro del centro educativo con el ánimo de enriquecer los conocimientos del personal directivo administrativo y docente que ayude ampliar los conocimientos que se necesiten, para lograr conocer la influencia además de la falta de capacitación que tiene el personal, así generar por medio de este programa de capacitación mayor control en los procesos aparte de otros problemas como pérdidas de tiempo o la misma productividad del centro

educativo, se pretende mejorar el conocimiento de cada uno de los empleados, de igual manera mejorar la eficiencia aparte de optimizar cada uno de los recursos logrando que cada empleado sea más eficiente para que así el centro pueda establecerse aunmas en el mercado y tener la capacidad de crecer además de brindar un buen servicio a toda la comunidad educativa.

Todo lo anterior, permite el servicio educativo de la comunidad del Politécnico San Juan de Pasto como el personal interno del mismo mejore para que funcione a cabalidad, teniendo en cuenta que hoy por hoy las instituciones educativas se preocupan por contar con un personal profesional, capacitado y humano, logrando brindar unos planes educativos adecuados para toda la población.

Así mismo, a nivel investigativo permite a los estudiantes de la UNAD aplicar conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera profesional y brindar soluciones de capacitación y desarrollo importantes en la gestión del talento humano, y servirá para el desarrollo de futuras investigaciones.

Marco teórico

Las organizaciones hoy en día requieren de personal capacitado debido a los cambios vertiginosos que se presentan en la sociedad tanto en materia de conocimiento e innovación y son los colaboradores los llamados a adaptarse al medio y que es posible a través de la formación y desarrollo que a nivel estratégico se planea. Así entonces, a continuación, se menciona la teoría que respalda el proceso investigativo:

La gestión administrativa

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

Planificación: es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado.

Organización: consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados.

Dirección: Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.

Control: Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones.(Gonzalez, Viteri, &Verdozo,2020).

Planeación estratégica

La planeación estratégica es la disciplina en que se buscan y especifican las ventajas competitivas de la organización en relación con su competencia, con el fin de emplearlas para alcanzar sus objetivos financieros, de acuerdo con su misión y visión (Chiavenato,2016), así mismo, se entiende como una planeación de largo alcance que se centra en la organización como un todo, siendo un proceso sistémico que orienta a la organización hacia el logro de los objetivos, en la cual se establecen los métodos para garantizar el cumplimiento de los programas estratégicos (Agudelo,2019, P 24)

Las empresas deben tener establecidas políticas y estrategias de capacitación y desarrollo de su personal con miras a lograr los objetivos misionales, productividad y competitividad.

En algunas empresas, la planificación de formación corresponde al departamento de recursos humanos siendo la oficina encargada de establecer los planes concretos a desarrollar y las opciones estratégicas para alcanzar la formación del personal, como pilar de apoyo al desarrollo organizativo o bien para ajustarse al cambio y mercado. Oltra Comorera, V. (2013).

Capacitación y desarrollo

Para Chiavento, 2022, la formación del talento humano es la etapa que se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas son seres humanos, son activadores inteligentes de los recursos organizacionales y son socios de la organización. Lo anterior conlleva a que los objetivos de la gestión moderna de personas sean ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos además de realizar su misión; proporcionar competitividad a la organización; suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados; permitir el aumento

de la autorrealización además de la satisfacción de los empleados en el trabajo; desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; administrar el cambio, establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables (Chiavenato, 2002, p. 10-11).

La importancia de la capacitación y desarrollo en las empresas coadyuva al logro de la productividad y competitividad, siendo importante realizar planes y programas encaminados al aprendizaje organizacional para generar, desarrollar e implantar nuevo conocimiento (Mejía y Jaramillo, 2006) y en otros aspectos organizacionales como son el éxito organizacional (Rodríguez y Murillo, 2016) y el desempeño y la satisfacción de los empleados (Satta, Ahmad y Mahnaz, 2015).

Por otro lado, también se observa que las empresas dentro de su cultura organizacional al momento de realizar la inducción abordan temas como:

La presentación de la organización: Historia, estructura, estilo de funcionamiento, misión, visión, cultura y valores.

Organigrama,

Actividades productivas o de servicios ofertados,

Política general de la empresa: promoción, formación,

Reglamento interno de trabajo y política de seguridad y salud en el trabajo

Política social: servicios sociales, ayudas actividades sociales.

Plan de la empresa (Oltra Comorera, V. (2013. p.148)

Así mismo, el desarrollo y formación dependen entre si, la formación busca cubrir una deficiencia de rendimiento atribuible a conocimientos, habilidades o actitudes de un componente de la organización, se ofrece a los empleados una nueva habilidad, actitud o conocimiento. Cuando se habla de desarrollo se refiere al esfuerzo para ofrecer a los empleados las competencias que la organización necesitará en el futuro (p. 152). Por su parte la formación es a corto plazo y el desarrollo a largo plazo y orientado hacia el futuro.

La siguiente tabla sintetiza la diferencia entre ambos conceptos.

Tabla 1

Formación frente al desarrollo

Formación	Desarrollo
Centrada en el corto plazo	Centrado en el medio y largo plazo
Centrada en las funciones actuales	Centrado en las funciones actuales y futuras
Centrada en personas	Centrado en la organización
Resolver déficit competencias actuales	Preparar para necesidades competencias futuras

Nota. La tabla 1 presenta la diferencia entre formación y desarrollo. Fuente: (Oltra Comorera, 2013).

A continuación, se presenta los pasos de un modelo de planificación de la formación, teniendo en cuenta objetivos, metodología y evaluación del proceso. Goldstein, considera tres fases: Fase de análisis, Fase de desarrollo y Fase de evaluación.

El proceso metodológico incluye 4 momentos: detección y análisis de necesidades formativas, diseño del plan de formación, ejecución del plan y evaluación del plan. Para el estudio

se considerará 2 momentos iniciales, teniendo en cuenta diagnósticos de gestión de talento humano realizado por la empresa con anterioridad.

Por lo anterior, la capacitación como el desarrollo del talento humano se ve reflejado en el mejoramiento del desempeño profesional además de laboral del trabajador, en la relación con el cliente interno y externo y en la prestación del servicio con calidad fruto de las estrategias organizacionales desarrolladas por la alta gerencia.

Plan de acción

Para elaborar un plan de acción se determinó los aspectos qué, cómo y con quién se ejecutará las acciones. Requiere de un trabajo en equipo que permita una mejor planeación, ejecución, dirección y control acerca del procedimiento para cumplir las tareas además de acciones debidamente proyectadas.

El plan de acción contiene los siguientes elementos:

- ¿Qué se quiere alcanzar? (objetivo).
- ¿Cuánto se quiere lograr? (cantidad y calidad).
- ¿Cuándo se quiere lograr? (en cuánto tiempo).
- ¿En dónde se quiere realizar el programa? (lugar).
- ¿Con quién y con qué se desea lograrlo? (personal, recursos financieros).
- ¿Cómo saber si se está alcanzando el objetivo? (evaluación del proceso).
- ¿Cómo determinar si se logró el objetivo? (evaluación de resultados) (Ramírez, 2009).

Una vez se haya elegido la estrategia a seguir y la respectiva formulación de objetivos se

puede determinar el plan de acción. Es indispensable identificar las tareas de forma deductiva, es decir de las tareas más grandes a las más pequeñas.

Para su realización las tareas deben ser lo más específicas y detalladas posibles, deben tener determinación del tiempo a realizarse, fechas de inicio y fechas de finalización, así mismo, es necesario designar a responsables quienes serán los encargados de poner en marcha, con el fin de dar cumplimiento a las estrategias planteadas y alcanzar el objetivo final.

Tabla 2

Plan de acción

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos			Tiem P	Presupuesto	Indicador deMedición
				F	T	HU M			

Nota. En la tabla 2 se presentan los elementos que se tienen en cuenta en el plan de acción. Fuente: (Thompson, 2012).

Marco legal

Con el fin de garantizar la elaboración e implementación del plan de capacitación y desarrollo laboral para la empresa Politécnico San Juan de Pasto para el año 2023, en el área de gestión humana, se exponen normas, decretos para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 artículo 2, sistema de capacitación, recurso con el propósito de generar en los empleados una mayor capacidad de aprendizaje además de aumentar la eficiencia junto con la eficacia de estos. Con ello se busca contribuir al fortalecimiento de cada trabajador y promover su desarrollo integral, además de ello aumenta el compromiso de estos con las políticas y objetivos de esta.

Ley 1064 de 2006. Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal. En su Artículo 1 “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

El Código Sustantivo del Trabajo, adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto del 1950 como compendio de normas que ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano.

Metodología de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada, teniendo en cuenta que el objetivo es “Realizar un plan de capacitación y desarrollo laboral para la Empresa Politécnico San Juan de Pasto para el año 2023” así las cosas, además de realizarse un estudio sobre la situación de la población y problemática que se identificó, se busca un resultado aplicable que ofrezca solución. Basados en lo que expresa Ackerman (2013) la investigación de tipo aplicada es “cuando el investigador se plantea el objetivo de hacer una utilización inmediata del conocimiento resultante de la investigación; es decir, realiza estudios teniendo en cuenta de antemano las posibles aplicaciones fácticas de aquello que investiga.” (p. 37).

Método de investigación

Teniendo en cuenta los antecedentes de la presente investigación, se encontró que ya existen investigaciones que se relacionan con la gestión del talento humano en empresas, específicamente en capacitación y desarrollo; por eso el método empleado será descriptivo y explicativo. Descriptivo porque la investigación tiene en cuenta el diagnóstico de la situación actual de la empresa, que es un tema particular en capacitación y desarrollo; teniendo en cuenta la definición que realiza Ackerman (2013). Y explicativo como el mismo autor lo define “este tipo de trabajo puede aportar conocimientos nuevos sobre la realidad.” (p. 38).

Enfoque de investigación

El enfoque empleado será mixto, más cualitativo que cuantitativo; pero sin descartar el análisis estadístico y numérico de la información recolectada. Pues como explica Ackerman

(2013), la interacción de estos dos enfoques permite una recolección de información y un análisis de esta más exhaustivo y completo, dando origen a nuevo conocimiento lo que no sucedería con un solo enfoque. (p.44).

Diseño de investigación

La investigación empleará fuentes primarias y secundarias para la recolección de información. Según Baena Paz (2014): “Las primarias son obras de un autor clásico, son aportaciones directas, en cambio las secundarias son versiones o interpretaciones ... también se consideran fuentes secundarias a la información periodística.” (p. 86).

Así, las fuentes primarias permitirán la contextualización sobre capacitación y desarrollo del talento humano, según diversos autores que establecen parámetros que deben aplicar las empresas, y dentro de las secundarias; las encuestas que se realizarán a las personas que trabajan en la oficina de talento humano para conocer su opinión.

Técnica de investigación

Teniendo en cuenta a Baena Paz (2014) las técnicas para el “acopio de información se distinguen: 1) las técnicas de investigación documental, y 2) las técnicas de trabajo de campo.” (p. 88). Al tener en cuenta estas técnicas y las fuentes antes descritas, el empleo de libros, publicaciones académicas, investigación documental previa, información electrónica o cibergráfica; entrevistas a los empleados de la oficina de talento humano.

Instrumentos de investigación

Dentro de los instrumentos de recolección de esta información se empleará encuestas cerradas, obteniendo datos “de primera mano”; es decir, a través de una relación directa con los referentes empíricos.

Población

Es el conjunto total finito o infinito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio, o sea que es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados. (Risque de Morales G., Fuenmayor E., Pereira B., 1999, p.48).

Por tanto, la población se ubica en la ciudad de San Juan de Pasto, en La empresa CEC SA Politécnico San Juan De Pasto, la cual cuenta con 56 empleados, entre ellos 14 administrativos, 39 docentes y 5 directivos, se observa la inexistencia de una plan de capacitación y desarrollo de los funcionarios.

Muestra

La muestra también se define, como aquel sector de la población que se escoge para realizar la investigación, esperando que lo encontrado por medio de ella sea válido para la población y en consecuencia dicha muestra represente a la población en estudio. (Risque de Morales G. et Al. 1999).

Teniendo la población, se toma una muestra aleatoria para la investigación, con las personas de la oficina de la gestión del talento humano de la empresa toda vez que son las encargadas del manejo gerencial del personal que labora.

Resultados de la investigación

A continuación se presenta los resultados de la entrevista realizada a jefe de talento humano de la empresa Politécnico San Juan de Pasto.

El jefe de talento humano manifiesta que lleva laborando en la empresa por espacio de 7 años, genero masculino.

Ante la pregunta considera al talento humano como factor fundamental dentro de la empresa?

Manifiesta que si, por cuanto la razón de ser la institución es toda la comunidad educativa, a quien se debe prestar el mejor servicio.

Así mismo, se pregunta si la institución cuenta actualmente con un plan de capacitación y desarrollo del talento humano en la empresa, manifiestando que no, que anteriormente se han realizado estudios del proceso de reclutamiento del talento humano, pero que no se dejó planteado el plan de capacitación.

Ante la pregunta se encuentra satisfecho con el desempeño colaboradores? Manifiesta que en un 80% si es satisfactorio el rendimiento de los colaboradores, sin embargo, se hace necesario realizar planes de mejoramiento y de capacitación para el personal a nivel directivo, docente y administrativo, con el fin de mejorar los aspectos mal evaluados.

Por otro lado, el jefe de talento humano manifiesta que los instrumentos legales se aplican en la empresa son reglamento interno de trabajo, código laboral, se paga seguridad y prestaciones de ley y se realiza contratación de docentes, administrativos y directivos.

Alude que la fecha no se han programado capacitaciones en la empresa, y que es muy necesario debido a que los empleados deben estar en permanente actualización debido al cambio vertiginoso que a través de la tecnología se ha dado a nivel de todas las organizaciones.

Ante la pregunta ¿Cree que su desempeño en la empresa es el adecuado? Manifiesta que si es adecuado, sin embargo, a nivel de legislaciones se hace necesario recibir capacitación y estar actualizado por cuanto cambian cada año y afectan el funcionamiento del instituto.

Con respecto a la pregunta ¿Considera que la implementación de un adecuado Plan de capacitación y desarrollo del talento humano en la empresa ayudará a mejorar el desempeño del personal? Considera que si, con seguridad un plan de capacitación se debe realizar constantemente y contribuye al crecimiento profesional y laboral de los colaboradores.

El jefe de talento humano considera que la capacitación y desarrollo talento humano se debe realizar es: inducción, presentación de misión, visión, objetivos y valores, reglamento interno, es fundamental dar a conocer el organigrama con el fin de indicar el conducto regular que se debe seguir y evitar conflictos, así mismo capacitaciones de acuerdo al cargo a docentes encaminadas a metodologías de enseñanza aprendizaje, inclusión social y diversidad, y otros como genero, acoso laboral, poder, diversidad, TIC.

Por lo anterior, se puede observar que la empresa Politécnico San Juan de Pasto, es una organización que debido a los años de trayectoria es reconocida en la ciudad, sin embargo, no cuenta con un plan de capacitación que le permite fortalecer competencias a sus docentes, directivos y administrativos, por lo cual se hace necesario crear diversas estrategias para que la empresa desarrolle dicha formación.

Formulación de estrategias de capacitación y desarrollo laboral para el personal de la empresa Politécnico San Juan de Pasto en el año 2023.

Una vez realizado el análisis de la entrevista al jefe de talento humano de la empresa Politécnico San Juan de Pasto, se procede a diseñar estrategias de la gestión del talento humano que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades del personal con el objetivo de lograr una mejor calidad del servicio educativo.

A continuación, se enuncian las estrategias que el área debe mejorar para garantizar el desarrollo del plan de capacitación y desarrollo de los empleados:

Estrategia 1

Capacitar a los colaboradores de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño para el desarrollo de competencias y habilidades a través de un plan de capacitación

Objetivo

Aumentar la productividad del personal para lograr la calidad educativa y organizacional del Politécnico.

Estrategia 2

Realizar procesos de inducción al personal relacionado con la cultura organizacional de la empresa Politecnico San Juan de Pasto.

Objetivo

Recordar a los empleados las funciones a su cargo para el logro de los objetivos organizacionales.

Estrategia 3

Capacitar al personal en aspectos psicosociales.

Objetivo

Capacitar al personal en artes, artesanías, manualidades, teletrabajo.

Estrategia 4

Capacitar a los colaboradores en salud mental e higiene

Objetivo

Desarrollar hábitos de vida saludables como actividad física y nutrición

Estrategía 5

Capacitar en convivencia social

Objetivo

Proporcionar formación en temas de inclusión, diversidad, equidad laboral, genero, acoso laboral

Estrategia 6

Capacitación en transformación digital

Objetivo

Crear una cultura digital aplicando nuevas tecnologías, de información y comunicación, metaverso, big data, inteligencia artificial, permitiendo tener la mayor cantidad de información para sus colaboradores

Estrategia 7

Realizar alianzas interinstitucionales

objetivo

Realizar convenios interinstitucionales para facilitar la aplicación del plan de capacitación

Propuesta de un plan de capacitación que aporte al crecimiento y desarrollo de sus empleados logrando eficiencia y eficacia en las labores que desarrollan en la empresa.

Tabla 3

Plan de Capacitación

Aspecto	Objetivo	Tematicas	Dirigido a
Inducción y reinducción	Recordar a los empleados las funciones a su cargo para el logro de los objetivos organizacionales.	Misión Visión Valores Objetivos Reglamento interno de trabajo	Personal directivo, administrativo y docente
Aspectos Psicosociales	Capacitar al personal en artes, artesanías, manualidades, teletrabajo	Artes, artesanías, manualidades, teletrabajo	Personal docente y administrativos
Salud mental e Higiene	Desarrollar hábitos de vida saludables para mejoramiento de calidad de vida.	Actividad física, nutrición y aseo personal, , prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, estrategias de trabajo bajo	Personal docente y administrativos

		<p>presión.</p> <p>Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia: prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por aislamiento, telemedicina y tele orientación psicológica</p>	
Convivencia Social	Proporcionar formación en temas de inclusión social para atención de población diversa	Inclusión social, diversidad, equidad laboral, género, acoso laboral, poder, ciberacoso,	Personal directivo, administrativo y docente
Transformación Digital	Crear una cultura digital aplicando nuevas tecnologías, de información y comunicación,	TIC, metaverso, big data, inteligencia artificial.	Directivos, administrativos y docentes

Nota: En la Tabla 3 se describen las temáticas del plan de capacitación. Fuente: Elaboración propia

Propuesta de formato para el programa de Capacitación

El responsable de gestión de talento humano diseña el plan anual de capacitación por medio del formato programa de capacitaciones (Ver apéndice B).

Diseñar un plan de acción que permita la implementación futura del plan de capacitación y desarrollo laboral de la empresa.

A continuación se presenta el plan de acción que permitirá desarrollar el plan en el cual se indica estrategia, objetivo, responsable, tiempo presupuesto e indicadores para llevar un adecuado control y seguimiento

Tabla 4 *Plan de acción para futura implementación del plan de capacitación y desarrollo*

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Tiempo	Presupuesto	Indicador de Medición
Inducción y reinducción	Recordar a los empleados las funciones a su cargo para el logro de los objetivos organizacionales.	Misión Visión Valores Objetivos Reglamento interno de trabajo	Director administrativo Jefe de talento humano	Físicos Tecnológicos Humanos	4 horas	\$2.000.000	Numero de trabajadores capacitados/Total de trabajadores
Aspectos Psicosociales	Capacitar al personal en artes, artesanías, manualidades, teletrabajo	Artes, artesanías, manualidades, teletrabajo	Director administrativo	Físicos Tecnológicos Humanos	3 horas	\$4.000.000	Numero de trabajadores capacitados/Total de trabajadores
Salud mental e Higiene	Desarrollar hábitos de vida saludables para mejoramiento de calidad de vida.	Actividad física, nutrición y aseo personal, , prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva,	Jefe de talento humano	Físicos Tecnológicos Humanos	2 horas semanales	\$10.000.000	Numero de trabajadores capacitados/Total de trabajadores

		<p>estrategias de trabajo bajo presión.</p> <p>Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia: prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por aislamiento, telemedicina y tele orientación psicológica</p>					
Convivencia Social	Proporcionar formación en temas de inclusión social para atención de población diversa	Inclusión social, diversidad, equidad laboral, genero, acoso laboral, poder, ciberacoso,	Jefe de talento humano	Fisicos Tecnológicos Humanos	1 mensual	\$6.000.000	Numero de trabajadores capacitados/Total de trabajadores
Transformación Digital	Crear una cultura digital aplicando nuevas tecnologías, de información y comunicación,	TIC, metaverso, bid data, inteligencia artificial.	Jefe de talento humano	Fisicos Tecnológicos Humanos	2 semestrales	\$2.000.000	Numero de trabajadores capacitados/Total de trabajadores

Nota: En la Tabla 4 se indica aspectos a tener en cuenta para futura implementación del plan de capacitación. Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

A través de la deficiencia en capacitación de personal se determina la importancia en mejorar estas condiciones dentro del politecnico, que ayuden y mejoren la prestación del servicio que cada empleado ofrece dentro del instituto.

Ante el inminente cambio vertiginoso que a través de la tecnología se ha dado a nivel de todas las organizaciones se cree necesario que se programen capacitaciones en el Politécnico.

Se debe mejorar mucho mas los conocimientos en cuanto capacitación de empleados y reconocer las legislaciones y demás leyes que abarcan este tema para estar a la vanguardia en conceptos que ayuden a brindar un mejor servicio a los estudiantes y comunidad en general

Recomendaciones

Es necesario que las organizaciones determinen cual es la verdadera esencia de la capacitación de personal de una empresa, no necesariamente el tener motivados y satisfechos a los empleados consiste en remuneraciones económicas, aunque este es un tema importante lo fundamental esta en la capacitación continua a cada empleado para que pueda desempeñar adecuadamente sus funciones, de esta manera la gestión del talento humano por incidencia y productividad del personal se ve estrictamente obligado a implementar un plan de capacitación y desarrollo laboral de la empresa.

El plan de capacitación en las organizaciones es de vital importancia con el fin de mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores, así mismo es necesario contar con un plan de acción que permita la implementación futura del plan de capacitación, con la finalidad de lograr eficiencia y calidad educativa.

Bibliografía

- Ackerman, S. E. (2013). Metodología de la investigación. Ediciones del Aula Taller. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/76246?page=46>
- Agudelo, Beatriz. (2016). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en la empresa de Colombia. *Entramado*, 15, 137. vol. 15, 2539-0279
- Baena Paz, G. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/40362?page=13>
- Código Sustantivo del Trabajo, adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto del 1950
- Cortés Gómez, Johana Paola y Peña Flórez, Shirley (2020). *Diseño de un plan de formación y desarrollo de talento humano para Febor Entidad Cooperativa*. Universidad EAN. Bogotá. Colombia.
- <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10714/PenaShirley2021.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Libro_gestion_del_talento_humano_chiaven.pdf
- Chiavenato and Social Review. 2015. vol. 53, no. 1, p. 81-96. Disponible en: https://www-jstor-org.bd.univalle.edu.co/stable/pdf/26153249.pdf?ab_segments=0%2Fdefault-2%2Fcontrol
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. 3. ed. México: McGraw Hill, 2002.
- González Rodríguez, S.S., Viteri Intriago, D.A., Margarita, I.M., & Verdozo Cordova, G.O. (02 de agosto de 2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. *Universidad y sociedad*, 12(4), 32-37

Ley 1567 de 1998 (agosto 5) Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Mejía, Armando y Jaramillo, Marcela. Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones. En: Revista Científica Guillermo de Ockham. Enero - Junio, 2006. Vol. 4, no. 1.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2934638>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>

Oficina de Talento Humano CINOC (2020). Plan estratégico de talento humano 2020. Institución de educación superior colegio integrado nacional oriente de caldas. Pensilvania, Colombia.

<https://iescinoc.edu.co/wp-content/uploads/PLAN-DE-TALENTO-HUMANO-2020-2.pdf>

Ramírez, M. (2009). *Qué es un plan de acción?*.

[minsalud.gov.co:http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20de%20acci%C3%B3n.pdf](http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20de%20acci%C3%B3n.pdf)

Restrepo, F., & Arias, F. (2015). *Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia*. Journal of Agriculture and Animal Sciences, 4. Recuperado el 10 de 01 de 2021.

Rodríguez, Miguel y Murillo, Saúl. Talento humano en la microempresa informal. En: Revista Científica Dominio de las Ciencias. 2016. no. 2, p. 247-256. Disponible

en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761577>.

Rozo Rodríguez, Daniela (2019). Propuesta de diseño del plan integral de talento humano para la gerencia de educación y cultura de la caja de compensación familiar colsubsidio. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Bogotá, Colombia.

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7757/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Sosa Guerra, Yadira Fernanda (2014). *Propuesta de un Programa de Capacitación y Desarrollo para el personal Docente del Instituto Tecnológico Del Nororiente (Itecnor)*, Ubicado En Los Llanos De La Fragua, Zacapa. Universidad Rafael Landívar. Zacapa, Argentina.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>.

Thompson, A. A. (2012). *Administración Estratégica* (Vol. 18). México: Mc Graw Hill. doi:978-607-15-0757-0.

Apéndices

Apéndice A

Diseño de encuesta

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia - UNAD

Formato De Encuesta Dirigida al Personal del Área De Gestión De Talento Humano de la empresa CEC SA Politécnico San Juan De Pasto.

Objetivo: Identificar como se desarrollan las actividades de capacitación y desarrollo de talento humano de los empleados, con el fin de realizar un plan de capacitación y desarrollo.

Instrucciones: La información es confidencial y solo se utilizará para aspectos de investigación académica. A continuación, se presentan una serie de preguntas, responda según su criterio.

1. ¿Cuántos año(s) de trabajo lleva en la empresa?
 - a. ____De 1 a 3 años
 - b. ____De 4 a 7 años
 - c. ____De 7 años en adelante

2. ¿Cuál es su género?
 - a. ____Masculino
 - b. ____Femenino
 - c. ____Otros (Por favor especifica) _____

3. ¿Considera al Talento Humano como factor fundamental dentro de la empresa?
 - a. ____Si ____No

4. ¿Se cuenta actualmente con un Plan de capacitación y desarrollo del Talento Humano en la empresa?
- a. Si No
5. ¿Se encuentra satisfecho con el desempeño colaboradores?
- i. Si No
6. ¿Qué instrumentos legales se aplican en la empresa?
- a. Código de trabajo
- b. Ley de Seguridad Social
- c. Reglamentos Propios
- d. Ninguna de los anteriores
- e. Otras ¿Cuál?
7. ¿Se programan capacitaciones en la empresa?
- i. Si No
8. ¿Cree que su desempeño en la empresa es el adecuado?
- i. Si No
9. ¿Considera que la implementación de un adecuado Plan de capacitación y desarrollo del Talento Humano en la empresa ayudará a mejorar el desempeño del personal?
- i. Si No
10. ¿Cuáles aspectos considera en la capacitación y desarrollo Talento Humano?
- a. Inducción
- b. Presentación de la cultura organizacional misión, visión, cultura y valores.
- c. Organigrama

- d. ____ Política general de la empresa, reglamento interno
- e. ____ Capacitación en áreas específicas de acuerdo al cargo
- f. ____ Diplomado de acuerdo al perfil profesional de los docentes
- g. ____ Apoyo en estudios posgraduales
- h. ____ capacitación en liderazgo
- i. ____ capacitación en servicio al cliente
- j. ____ capacitación en inclusión social y diversidad
- k. ____ capacitación en paz y derechos humanos

*l. **¡Gracias por su colaboración!***

Apéndice B

Formato De Capacitación

 <p>CAPACITACIÓN</p>		CÓDIGO	
		FECHA	
		VERSIÓN	
FECHA: _____ / _____ / _____		HORA:	
NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN			
DIRIGIDA POR			
	RESUMEN DE LA CAPACITACIÓN		
	FIRMA DE ASISTENTES		
	NOMBRE	AREA	FIRMA

Nota: En apéndice se indica el formato de capacitación para control de asistencia. Fuente: Elaboración propia.