

**Formulación de un plan de capacitación y entrenamiento al personal de Housebuy
Inmobiliaria**

Carlos Enrique Garzón Granados

Maira Alejandra Guerrero Alzate

Guillermo Antonio Luna Jiménez

Erika Patricia Quintero Jaraba

Geraldin Paola Santander Urrego

Asesora

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Economicas Y De Negocios -ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar esta actividad a mi madre porque todo lo que soy se lo debo a ella, siempre fue mi motivación para salir adelante. Carlos Enrique Garzón

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios y luego a todos mis compañeros de curso ya que en medio de tantas adversidades nos hemos apoyado. Sin duda, cada momento vívido en esta etapa han sido simplemente únicos, cada oportunidad de corregir un error sin importar la cantidad de faltas cometidas en este proceso. Maira Alejandra Guerrero

Quiero dedicarle este trabajo inicialmente a Dios por regalarme sabiduría, por ser mi guía, acompañándome en todos los procesos, también a mi madre que la llevo en el corazón, gracias a ellos he logrado tanto en esta importante institución, donde he desarrollado muchos talentos.

Guillermo Antonio Luna

En primer lugar, a Dios por permitirme cumplir cada uno de mis proyectos forjados tanto en mi vida personal como en mi formación profesional. Asimismo, a cada docente que se ha comprometido conmigo a lo largo de este proceso académico como estudiante Unadista. Erika

Patricia Quintero

Dedico este proyecto a Dios y en especial a mi mamá quien ha sido una parte fundamental en mi formación académica y personal y a mis hijos que son mi motor y quienes me inspiran a lograr cada meta que me propongo para ser un gran ejemplo para ellos. Geraldin Paola

Santander

Agradecimientos

Primeramente, agradecemos infinitamente a Dios por brindarnos la sabiduría e inteligencia para desarrollar esta investigación. Asimismo, al equipo de Housebuy Inmobiliaria por brindarnos su más sincero apoyo incondicional a lo largo de la elaboración de este proyecto. Por otro lado, agradecemos el apoyo de cada uno de nuestros tutores en todo este proceso formativo, sin duda; gracias por la paciencia y dedicación. Finalmente, agradecemos a cada uno de los compañeros que han estado hasta el final en cada semestre, en cada actividad, en cada sonrisa, y por supuesto en cada desvelo.

Resumen

La presente investigación se realiza como trabajo de grado para optar el título de administrador de empresas mediante la formulación de un plan de capacitación y entrenamiento al personal de Housebuy Inmobiliaria, aunque tienen un sistema, el mismo es de manera informal y poco estructurado. Por ello, en aras de mejorar estas falencias se pretende incluir un eficiente sistema a nivel interno en pro del crecimiento e incremento de la productividad de la compañía. A lo largo del desarrollo de esta actividad, se estiman diversas expectativas para los trabajadores de la empresa en lo concerniente a filosofía organizacional, derechos, deberes, procesos y funciones de cada cargo asignado en la ejecución de sus labores. Finalmente, una vez obtenidos dichos resultados se pretenden que Housebuy Inmobiliaria logre utilizar un plan sistematizado de formación y desarrollo laboral para sus miembros.

Palabras Claves: Capacitación, formación, desarrollo laboral, entrenamiento, personal, empresa, sistema.

Abstract

The present investigation is carried out as a degree project to qualify for the title of business administrator through the formulation of a training plan for Housebuy Inmobiliaria staff, because although they have a system, it is informal and not very structured. Therefore, to improve these shortcomings, it is intended to include an efficient system at the internal level in favor of growth and increased productivity of the company. Throughout the development of this activity, various expectations are estimated for the company's workers regarding organizational philosophy, rights, duties, processes and functions of each position assigned in the execution of their work. Finally, once these results have been obtained, it is intended that Housebuy Inmobiliaria manages to use a systematized training and labor development plan for its members.

Keywords: Training, training, labor development, training, personnel, company, system.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	12
Objetivos.....	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Antecedentes	14
Marco Teórico.....	16
Marco Legal	19
Metodología	21
Tipo de Investigación.....	21
Enfoque	21
Diseño de Investigación	21
Población.....	22
Muestra.....	22
Variables.....	22
Instrumento de Investigación	22
Procedimientos.....	23
Resultados	24

Conclusiones	29
Recomendaciones	30
Referencias bibliográficas.....	31
Apéndices.....	33

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Logo Empresarial</i>	14
Figura 2 <i>Organigrama Empresarial</i>	15
Figura 3 <i>Gráfica pregunta #1</i>	24
Figura 4 <i>Gráfica pregunta #2</i>	24
Figura 5 <i>Gráfica pregunta #3</i>	25
Figura 6 <i>Gráfica pregunta #4</i>	25
Figura 7 <i>Gráfica pregunta #5</i>	26
Figura 8 <i>Gráfica pregunta #6</i>	26
Figura 9 <i>Gráfica pregunta #7</i>	27
Figura 10 <i>Gráfica pregunta #8</i>	27
Figura 11 <i>Gráfica pregunta #9</i>	28

Lista de Apéndices

Apéndice 1 <i>Evidencia Cuestionario</i>	33
Apéndice 2 <i>Resultados Obtenidos</i>	34

Introducción

El proceso de capacitación del personal constituye un elemento fundamental en el área laboral, puesto que, con ello se busca además de la satisfacción y crecimiento del trabajador; la mejora continua en los resultados dentro de la organización.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la capacitación del personal son todas aquellas acciones formativas que las empresas colocan a disposición de su equipo de trabajo para que posean mayores conocimientos, habilidades y a su vez, se desenvuelvan mucho mejor en sus respectivas áreas, con la finalidad de producir y ayudar a crecer aún mas de manera formativa y personal a sus colaboradores.

En la siguiente propuesta de investigación abordaremos una pequeña empresa llamada Housebuy Inmobiliaria en la cual formularemos un plan de capacitación y entrenamiento al personal que labora en la misma con la finalidad de lograr los objetivos propuestos por la compañía.

Asimismo, pretendemos adquirir nuevos conocimientos en el curso de profundización- Diplomado En Gerencia Del Talento Humano, los cuales nos servirán en nuestra vida profesional como futuros administradores de empresas.

Finalmente, a nivel metodológico utilizaremos diversas herramientas descriptivas para tabular los resultados y proponer algunas recomendaciones las cuales se encuentren acordes a los objetivos empresariales establecidos a nivel interno.

Planteamiento del problema

No cabe duda de que la gran mayoría de empresas manejan un modelo de capacitación y entrenamiento en pro del mejoramiento del desarrollo laboral de sus trabajadores dentro de la misma. Por su parte, dichas capacitaciones se realizan para lograr las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la presente Investigación abordaremos la Pyme Housebuy Inmobiliaria, la cual es una pequeña empresa dedicada a brindar soluciones inmobiliarias en la compra/venta de un bien, con domicilio principal en la ciudad de Santa Marta-Magdalena, operando desde hace 3 años aproximadamente en el mercado. Sin embargo, a nivel organizacional aunque cuenta con un pequeño grupo de trabajo conformado por 5 miembros, los mismos no tienen claridad en sus funciones dentro del cargo asignado. Por lo tanto, al no brindarles una formación con respecto a las funciones específicas al interior de la compañía en dicha ejecución de actividades, conlleva a que la pyme no sea altamente productiva y por ende no logre sus objetivos propuestos.

Finalmente, en este estudio se expondrá la necesidad que tiene Housebuy Inmobiliaria de formular un programa de capacitación y acompañamiento para el personal con el fin de que los mismos se identifiquen e involucren con la filosofía de la empresa.

Pregunta de investigación

¿Como se estructuraría el programa de capacitación y entrenamiento de personal que implementaría Housebuy Inmobiliaria para lograr incrementar su productividad y visibilidad en el mercado?

Justificación

Sin duda, la razón por la cual se llevó a cabo esta investigación se basa principalmente en la incidencia que tiene la falta de capacitación y entrenamiento del personal de la empresa objeto de estudio, teniendo en consideración que lo anterior implica una alta improductividad y por ende bajo rendimiento a nivel empresarial lo cual puede convertirse en un problema mayor a largo plazo para la empresa y acarrear pérdidas significativas.

Por su parte, los trabajadores a su vez desconocen las necesidades empresariales, y de cierta manera realizan las cosas por hacerlas sin saber si esto estará bien o no. Por ello, surge la necesidad de clarificar las responsabilidades en la ejecución de las actividades para cada cargo dentro de la compañía; así como también resaltar los derechos que tienen como empleadores.

Y es que según Reza (2002), menciona que para las empresas resulta muy indispensable capacitar a su personal, a pesar de que los costos en algunas ocasiones son elevados no son comparables con las ganancias que obtienen las empresas y los trabajadores, ya que les permite alcanzar los estándares de calidad, en la producción, seguridad y bienestar.

Finalmente, se prevé entonces que, al implementar un plan de formación y entrenamiento al personal, la empresa objeto de estudio logrará crecer significativamente en el mercado y por ende, cumplirá sus objetivos tanto a corto, mediano y largo plazo.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un programa que actúe como herramienta de capacitación y entrenamiento para el personal de Housebuy Inmobiliaria con el fin de incrementar su productividad y visibilidad en el mercado.

Objetivos Específicos

Estructurar un plan de capacitación y entrenamiento al personal de la empresa para la ejecución eficiente de sus responsabilidades.

Proporcionar orientación e información de los objetivos empresariales al personal constituyente.

Evaluar el desempeño general mediante la aplicación de una matriz de seguimiento en las actividades formativas del personal.

Antecedentes

Housebuy Inmobiliaria es una microempresa perteneciente al sector inmobiliario la cual se encuentra operando desde hace 3 años aproximadamente en la ciudad de Santa Marta. Su principal función es brindar soluciones inmobiliarias en la compraventa de un bien a un público específico.

Figura 1

Logo Empresarial



Fuente. Housebuy. (2023). <https://housebuyinmobiliaria.com/>

Asimismo, la filosofía empresarial se enmarca de la siguiente manera:

Misión: Brindar un servicio integral para la venta/adquisición/administración de bienes inmuebles.

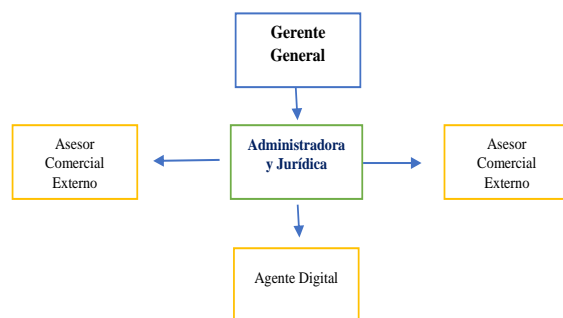
Visión: Para el 2026 Housebuy Inmobiliaria será la mejor alternativa en asesorías y soluciones inmobiliarias, buscando siempre que sus clientes se sientan respaldados en todo su proceso de adquisición o venta de un bien, haciendo de dicho proceso su mejor experiencia.

Valores Corporativos: Respeto, Paciencia, Compromiso, Lealtad, Empatía.

Actualmente, dicha entidad solo cuenta con 5 trabajadores los cuales asumen distintos roles distribuidos así:

Figura 2

Organigrama Empresarial



Fuente. Autoría Propia

Cabe resaltar que dicha empresa se caracteriza por tener modalidad de contrato por prestación de servicios, lo cual constituye una gran dificultad a que el personal contemple oportunidades de crecimiento dentro de la misma.

No obstante, Housebuy Inmobiliaria durante su funcionamiento ha venido realizando el proceso de capacitación de manera informal, esto debido a que no cuenta con las herramientas de formación y capacitación del personal diseñadas en sus políticas empresariales. Lo cual ha traído consigo diversas desventajas puesto que dichos trabajadores al no tener claras sus funciones no rinden lo suficiente en sus labores, y por lo tanto; los clientes no se sienten totalmente satisfechos puesto que alegan que el personal no brinda información verídica acerca de sus dudas en el proceso de asesoramiento de la compra de un bien, por ende; la productividad de dicha empresa es bastante baja con respecto a su competencia. A pesar de estos incidentes, la empresa ha logrado medianamente cumplir con sus objetivos corporativos.

Marco Teórico

A lo largo de este estudio abordaremos los planteamientos teóricos de distintos autores con la finalidad de evaluar su punto de vista, lo cual nos permitirá tener una visión más amplia de dicha investigación; logrando finalmente establecer nuestras propias conclusiones de la temática.

No cabe duda de que la capacitación del personal es una herramienta altamente influyente para el crecimiento de cualquier organización, puesto que al contar con un personal debidamente formado y entrenado marcará una gran diferencia en la estrategia operacional de las mismas. (Bohland & Snell, 2008). Por ello resulta muy indispensable formar a los trabajadores desde su ingreso con la enseñanza de la filosofía empresarial, es decir; la misión, visión y objetivos corporativos.

Por su parte, de acuerdo con Chavenato; “la capacitación es la educación profesional para la adaptación de la persona para un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente para él”. (Chavenato, 2008)

No obstante, la eficiencia de cualquier empresa depende una correcta formación de sus trabajadores. Pues, los mismos necesitan actualizarse constantemente para mantenerse a la vanguardia de las exigencias del mercado. Por ende, lo que se quiere lograr al implementar este tipo de metodología es la motivación a realizar las labores con gran entrega y entusiasmo en aras de no solamente cumplir con los objetivos empresariales sino que también poder crecer como persona dentro de la misma compañía.

Por consiguiente, de acuerdo con un estudio realizado por Yunda-Álvares “la capacitación imparte a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para sus actividades actuales”. Por ello, resulta fundamental aplicar diversos factores en dicha formación como son: el organizacional, funcional y los individuales. Cuando nos referimos al organizacional estamos hablando de cultura y estructura organizativa de la compañía, por su parte; el segundo factor hace mención a las herramientas que ayudan a la ejecución de la actividades laborales, así como también al uso de la tecnología. Y, por último, evidenciamos los factores individuales los cuales aluden a la motivación, compromiso y confianza de los trabajadores a nivel empresarial. (Yunda Alvarez, 2011)

Asimismo, en cualquier organización no solo es necesario implementar diversas estrategias de formación y entrenamiento de personal, pues; además de ello se debe diseñar una matriz de evaluación en la cual se logre reflejar el beneficio de esta y no únicamente el logro de los objetivos próximos. (Alles, 2009)

De acuerdo con este autor, la evaluación presenta 3 pilares fundamentales; en primer lugar encontramos una función de carácter pedagógico la cual básicamente es la consecución de un objetivo propuesto en pro del mejoramiento de la formación, seguidamente tenemos la función social la cual consiste en adquirir diversos aprendizajes por parte de los aprendices, y en última instancia se presenta la función económica la cual alude a la rentabilidad que dicha capacitación genera en la empresa.

Por tanto, para que dicha evaluación sea altamente eficiente la misma debe integrarse a los procesos de planeación empresarial. Por consiguiente, el autor presenta diversas formas de evaluación y seguimiento de las cuales se encuentran:

Evaluación Diagnostica: La misma hace referencia a las metodologías de capacitación utilizadas y la relación que tiene con las necesidades internas de la empresa.

Evaluación Formativa: En ella se logra analizar el proceso de enseñanza, así como también los avances en los objetivos plasmados.

Evaluación Sumativa: A diferencia de la anterior, en ella se logran analizar los resultados obtenidos por los trabajadores.

Evaluación De Transferencia: Aquí se logra establecer el grado en el que los trabajadores imparten sus aprendizajes en la ejecución de sus actividades laborales.

Evaluación De Impacto: Básicamente, la misma se encarga de determinar los beneficios tanto cualitativos como cuantitativos que influyen directamente en la generación de rentabilidad a nivel económico de dicha formación.

Por ello, entre los nuevos retos a nivel empresarial se encuentra la capacitación y desarrollo laboral, donde no solo interesa la formación individual sino también el trabajo en equipo, pues al realizar las labores de manera conjunta se logra el cumplimiento de los objetivos organizacionales propuestos. Por tanto, es justo allí donde las organizaciones reconocen a su personal como la herramienta fundamental para el crecimiento de esta.

Finalmente, podemos inferir que las personas son la razón principal de cualquier organización, pues mediante las mismas dichas compañías logran sus objetivos propuestos, es por ello que la capacitación y desarrollo laboral debe verse más como una inversión a mediano plazo y no como un completo gasto, porque cuando se forma al personal en sus funciones, se ve notoriamente reflejado en la consecución y cumplimiento de las metas.

Marco Legal

Sin duda, Housebuy inmobiliaria debe basarse fundamentalmente en la legislación colombiana, lo cual le sirve como orientación para que sus trabajadores conozcan sus derechos y deberes. Por ello, durante esta investigación se utiliza el código sustantivo del trabajo.

Asimismo, se tienen presentes los diversos decretos que han sido establecidos por el ministerio de trabajo, así como también las resoluciones expedidas por la corte suprema de justicia, y la Constitución Política De Colombia.

Por consiguiente, según el código sustantivo del trabajo encontramos “El decreto 1072 del 2015 del ministerio de trabajo el capítulo 6 artículo 2: Obligaciones de los Empleadores: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, de acuerdo a las características de la empresa se deberán brindar capacitaciones a los colaboradores en cuanto a temas de salud y seguridad en el trabajo – SST”, lo anterior con la finalidad de reconocer los riesgos relacionados con las actividades establecidas.

No obstante, el Decreto 1127 de 1991, en los artículos 3,4 y 5 señalan que las capacitaciones, entrenamientos o charlas que sean direccionadas por el jefe inmediato serán obligatorias para los empleados y deben programarse dentro de la jornada de trabajo o bien sea en los días que estos descansen.

Seguidamente, La Corte Suprema De Justicia en la resolución 11 de septiembre de 1997, establece la ejecución de las labores diferentes a la cual ha sido contratado el personal, aludiendo a las diversas obligaciones pactadas.

Finalmente, en el artículo 53 de la Constitución Política Colombiana se garantiza la eficacia de la capacitación del personal, puesto que; señala la igualdad de oportunidades para los empleados, es decir; estabilidad laboral, remuneración mínima, beneficios etc.... estos a su vez dependerán de la cantidad y calidad de la actividad ejecutada.

Metodología

Tipo de Investigación

Cazau (2006) afirma que: “En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno”.

De acuerdo con esta definición nuestra investigación se identifica con este tipo de estudio descriptivo debido a que para llevarlo a cabo se tuvo que sistematizar la situación actual de la Pyme (Housebuy Inmobiliaria) y a través de ella se formularon objetivos y se identificaron las deficiencias presentadas en cuanto a la capacitación y entrenamiento del personal.

Enfoque

Cuantitativo: El enfoque de la investigación es de naturaleza cuantitativa, debido a que se realizará un análisis mediante datos estadísticos y graficas para establecer conclusiones pertinentes en pro del mejoramiento de la Pyme objeto de estudio.

Diseño de Investigación

Experimental: Para el desarrollo de la presente investigación, se consideró un diseño de campo y bibliográfico. El primero se aplicará a la población objeto del estudio es decir la Pyme Housebuy Inmobiliaria donde a través de una cuestionario estructurado se determinarán las fortalezas y debilidades que presenta la organización en cuanto a la problemática anteriormente planteado y el segundo se utilizará para recopilar información a través de fuentes documentales e información que nos permitirán identificar las condiciones del entorno que la afectan.

Población

La población a investigar corresponde a la Pyme objeto de estudio Housebuy Inmobiliaria, la cual cuenta con un total de 5 empleados, la misma se encuentra localizada en el departamento del Magdalena, municipio de Santa Marta.

Muestra

La muestra poblacional será elegida a partir de un muestreo estadístico de tipo probabilístico denominado muestreo aleatorio simple, el cual, según Tamayo (2001): “Es un método de selección de n unidades, sacadas de una población homogénea de tamaño N de tal manera que cada una de las muestras, tengan la misma oportunidad de ser escogidas, lo que permite una mayor autonomía por parte del grupo investigador”.

De acuerdo con lo anterior, para dicha recolección de la información los respectivos cuestionarios se aplicarán al gerente y a todos los empleados que conforman la Pyme Housebuy Inmobiliaria.

Variables

Cualitativas Nominales: Genero, Municipio, Departamento.

Ordinales: Cargo.

Cuantitativas o Continuas: Promedio de edad.

Discretas: Número de trabajadores.

Instrumento de Investigación

La herramienta que se usara en este estudio investigativo es el cuestionario estructurado, que en este caso particular será aplicada de manera digital - utilizando formularios de Google –

con la misma, seremos capaces de determinar el número de repeticiones y la calidad de las respuestas para concluir los resultados de la investigación desde una perspectiva medible.

Procedimientos

Elección del programa para realizar el cuestionario online.

Redacción de preguntas que delimiten la problemática de estudio.

Diseño de cuestionario.

Selección de la muestra en la Pyme objeto de estudio.

Autorización para el tratamiento de datos mediante un consentimiento informado.

Aplicación del cuestionario

Análisis de datos.

Interpretación de resultados

Entrega de informe y recomendaciones.

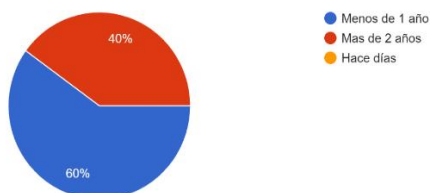
De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que se utilizarán herramientas descriptivas como gráficos circulares, cuadros, etc., mediante el programa online de Formularios de Google. Asimismo, también resulta necesario mencionar que, para comenzar a tabular la información obtenida en los cuestionarios aplicados previamente, se debe validar los datos obtenidos del mismo, esto es para verificar que las respuestas sean correctas y consistentes, para luego proceder con el análisis de toda la información obtenida de acuerdo con los objetivos establecidos. En última instancia, estos resultados confirmarán o refutarán las hipótesis planteadas, lo que permitirá extraer diversas conclusiones sobre este estudio investigativo.

Resultados

Figura 3

Grafica Pregunta #1

Hace cuanto tiempo usted labora en la compañía Housebuy Inmobiliaria?
5 respuestas



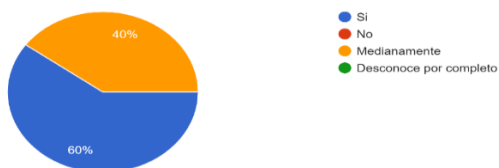
Fuente. Autoría Propia

En este apartado notamos que el 60% de los trabajadores llevan menos de 1 año laborando en la empresa y tan solo el 40% restante lleva 2. Por tanto, es considerable un tiempo prudente de conocimiento interno de la organización y de su filosofía.

Figura 4

Grafica Pregunta #2

Usted como trabajador conoce a cabalidad todas sus funciones establecidas dentro del cargo asignado?
5 respuestas



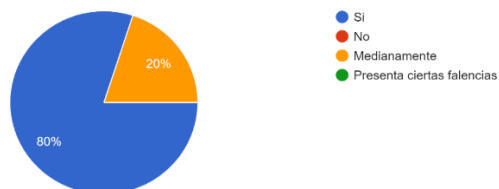
Fuente. Autoría Propia

Notamos que tan solo el 40% de los trabajadores conocen medianamente sus funciones en la ejecución de las respectivas actividades dentro del cargo asignado. Es decir, el otro 60% restante si está consciente a cabalidad de sus funciones.

Figura 5

Grafica Pregunta #3

Se considera usted 100% preparado para realizar sus labores dentro de la empresa?
5 respuestas



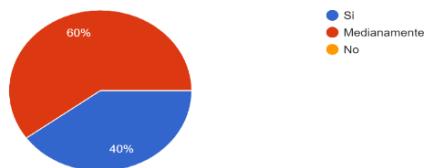
Fuente. Autoría Propia

Como bien se observa más del 70% de los trabajadores se encuentran preparados para realizar sus labores, es decir; la mayoría poseen una amplias experiencias en el campo que les ha sido asignado.

Figura 6

Grafica Pregunta #4

Se siente satisfecho (a) con la formación que hasta el momento recibe por parte de Housebuy Inmobiliaria?
5 respuestas



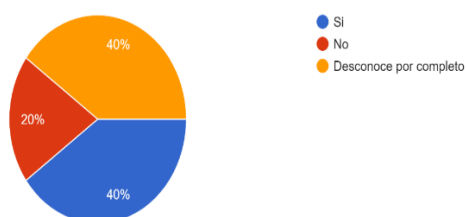
Fuente. Autoría Propia

De acuerdo con esta pregunta, se puede inferir que solo el 40% del personal se siente totalmente satisfecho con las capacitaciones implementadas por la compañía, mientras que el otro 60% restante medianamente lo están.

Figura 7

Grafica Pregunta #5

Sabe usted si la empresa cuenta con un presupuesto asignado para el proceso de capacitación del personal?
5 respuestas



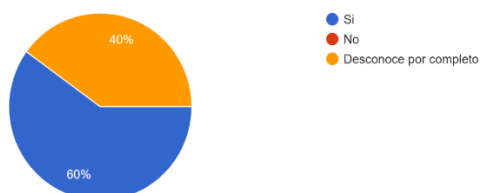
Fuente. Autoría Propia

En general, el 60% de los trabajadores no saben o desconocen por completo si la empresa tiene un presupuesto asignado para el proceso de capacitación del personal. No obstante, solo el 40% si tiene claridad acerca de las inversiones que realiza la compañía en este campo.

Figura 8

Grafica Pregunta #6

Conoce usted si Housebuy Inmobiliaria cuenta con un programa mensual, semestral o anual de formación?
5 respuestas



Fuente. Autoría Propia

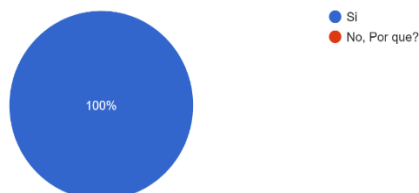
Se observa que el 60% del personal conoce los programas periódicos de formación que implementa la empresa, mientras que el 40% restante lo desconoce por completo.

Figura 9

Grafica Pregunta #7

Considera necesario la implementación de un programa de entrenamiento de personal en aras de despejar inquietudes y lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

5 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Se observa notablemente que el 100% del personal considera altamente necesaria la implementación de un programa de entrenamiento del personal, en aras de despejar las inquietudes y por supuesto; lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Figura 10

Grafica Pregunta #8

Considera necesario que Housebuy Inmobiliaria aplique una matriz de indicadores que permita evaluar la efectividad de las capacitaciones a nivel interno?

5 respuestas

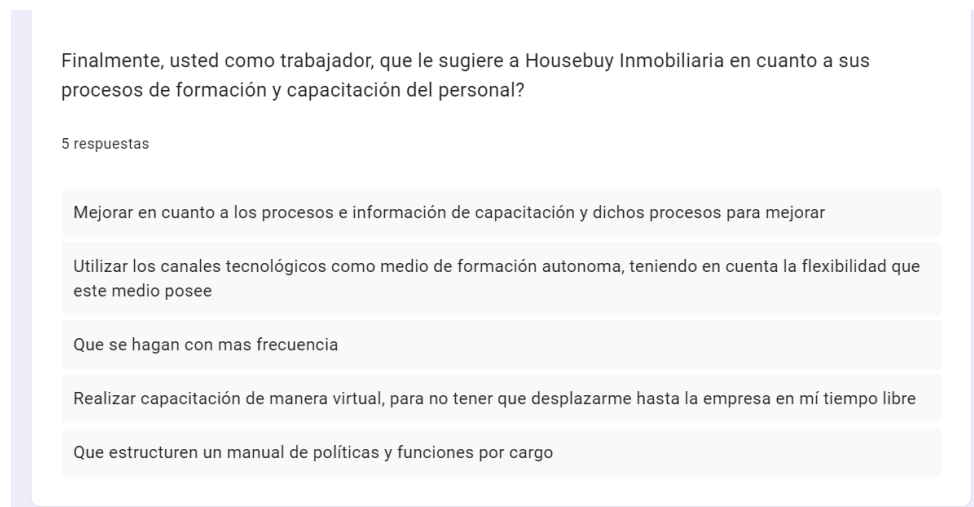


Fuente. Autoría Propia

Sin duda, todo el personal considera necesario que la compañía establezca una matriz de indicadores lo cual le permita evaluar la efectividad de dichas capacitaciones ejecutadas a nivel interno.

Figura 11

Grafica Pregunta #9



Fuente. Autoría Propia

Finalmente, en este apartado los trabajadores brindan ciertas recomendaciones y sugerencias a la compañía Housebuy Inmobiliaria en lo que respecta a la capacitación y formación de todos. Lo anterior con la finalidad de mejorar en cada proceso de aprendizaje, y por ende lograr resultados satisfactorios dentro de la empresa.

Conclusiones

A lo largo de esta investigación pudimos identificar aquellos puntos fuertes y débiles que destacan a la compañía objeto de estudio. En otras palabras, detectamos las diversas necesidades que presenta dicha empresa con respecto a la formación y capacitación del personal.

Asimismo, tuvimos la oportunidad de conversar con el equipo de Housebuy inmobiliaria, el cual muy amablemente nos abrió sus puertas y estuvo muy atento a todo este proceso de investigación. Por consiguiente, notamos que las sugerencias dadas a la empresa fueron acatadas por el gerente de dicha organización. Si bien, en lo anexos observamos una organización que está comenzando a invertir en el mejoramiento de su visibilidad, al asistir a congresos, al invertir en publicidad, al hacer reuniones periódicas etc....

Sin duda, deseamos que esta compañía logre ser lo suficientemente competitiva en el mercado, pero sobre todo, no descuide a sus miembros, pues de la correcta ejecución de las actividades asignadas dependerá el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Finalmente, se cumplieron con los objetivos propuestos.

Recomendaciones

Se recomienda a la compañía Housebuy Inmobiliaria realizar un correcto manual en donde se delimiten las funciones por cada trabajador en su respectiva área.

Asimismo, resulta importante realizar encuestas de satisfacción del personal trimestralmente, pues al conocer lo que piensa el trabajador de la empresa se podrá medir su rendimiento, y por tanto; se podrán establecer diversas políticas de crecimiento empresarial en la que todas las partes salgan ganando.

Además, se recomienda un plan de formación virtual, el cual puede ser ejecutado el último sábado de cada mes.

Finalmente, consideramos que lo más importante en este camino, es que el personal no pierda el enfoque empresarial, pues de ello dependerá el crecimiento o el estancamiento en el mercado laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2009). Construyendo Talento. En M. Alles, Construyendo Talento (págs. 289- 294; 296;318;334). Buenos Aires-México-Santiago-Montevideo:
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. En G. Bohlander, & S. Snell, Administración de recursos humanos (págs. 296-298).
- Chavenato, I. (2008). En I. Chavenato, Administración de los recursos humanos (págs. 386-387). McGrawHill.
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (Pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Housebuy Inmobiliaria, (2023). Plataforma inmobiliaria. <https://housebuyinmobiliaria.com/>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

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>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Yunda Alvarez, R. A. (09 de 2011). Universidad de la Sabana. Recuperado el 29 de 04 de 2013, de http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/2706/1/Ricardo_Arturo_Yunda__lvarez.pdf

Apéndices

Apéndice 1

Cuestionario estructurado aplicado al personal de la empresa

31/02/21, 12:21 Evaluación de formación al personal de Housebuy Inmobiliaria

Evaluación de formación al personal de Housebuy Inmobiliaria

Tu opinión es muy importante!

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Hace cuanto tiempo usted labora en la compañía Housebuy Inmobiliaria? *

Marca solo un óvalo.

Menos de 1 año

Mas de 2 años

Hace días

2. Usted como trabajador conoce a cabalidad todas sus funciones establecidas dentro del cargo asignado?

Marca solo un óvalo.

Si

No

Medianamente

Desconoce por completo

3. Se considera usted 100% preparado para realizar sus labores dentro de la empresa?

Marca solo un óvalo.

Si

No

Medianamente

Presenta ciertas falencias

4. Se siente satisfecho (a) con la formación que hasta el momento recibe por parte de Housebuy Inmobiliaria?

Marca solo un óvalo.

Si

Medianamente

No

5. Sabe usted si la empresa cuenta con un presupuesto asignado para el proceso de capacitación del personal?

Marca solo un óvalo.

Si

No

Desconoce por completo

<https://docs.google.com/forms/d/17b2f5uAJ29L3P4FyHtK0R2z-bzAwKZM1wA4u4d/>

31/02/21, 12:21 Evaluación de formación al personal de Housebuy Inmobiliaria

6. Conoce usted si Housebuy Inmobiliaria cuenta con un programa mensual, semestral o anual de formación?

Marca solo un óvalo.

Si

No

Desconoce por completo

7. Considera necesario la implementación de un programa de entrenamiento de personal en aras de despejar inquietudes y lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

Marca solo un óvalo.

Si

No, Por que?

8. Considera necesario que Housebuy Inmobiliaria aplique una matriz de indicadores que permita evaluar la efectividad de las capacitaciones a nivel interno?

Marca solo un óvalo.

Si

No, Por que?

9. Finalmente, usted como trabajador, que le sugiere a Housebuy Inmobiliaria en cuanto a sus procesos de formación y capacitación del personal? *

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/17b2f5uAJ29L3P4FyHtK0R2z-bzAwKZM1wA4u4d/>

Nota: Instrumento de investigación aplicado a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

Fuente. Google. F. (2023). <https://forms.gle/8d7ZmpnjG6fisJJg7>

Apéndice 2

Resultados obtenidos a lo largo de la investigación



Nota: Implementación de herramientas que utiliza la empresa para capacitar al personal a nivel interno. Fuente: Housebuy.(2023). <https://housebuyinmobiliaria.com/>