

Análisis de efectividad del programa de capacitaciones y desarrollo laboral dirigido a los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS ubicado en el municipio de Siberia Cundinamarca.

Henry Cuadros Puentes
Laura Lisbeth González Rodríguez
Roció Del Pilar Ramos Celly
Sindy Alejandra Vergara Luna
William Javier García Gómez

Asesora
Sandra Patricia Vargas Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -ECACEN
Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de grado es dedicado primeramente a Dios, por ser el inspirador, y darnos las fuerzas para poder continuar con el proceso de obtener uno de los anhelos nuestro título como Administradores de Empresas, a nuestros padres por su sacrificio o esfuerzo, por darnos una carrera para nuestro futuro y por creer en nuestras capacidades, aunque pasamos momentos difíciles siempre nos dieron su comprensión, su inmenso amor y por ser nuestra fuente de inspiración para superarnos cada día.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que este trabajo se realice con éxito en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a Dios, por guiarnos cada día en el transcurso de nuestro camino e iluminándonos en todo lo que realizamos.

A nuestros padres, por ser un ejemplo para seguir en el convivir diario y por inculcarnos los valores que nos han servido para nuestro camino y por muchas cosas más.

A nuestros tutores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD que nos impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de nuestra carrera que nos ayudaron de una u otra manera para hacer posible la presentación de nuestro proyecto de grado.

A nuestros amigos y todas aquellas personas que nos incentivaron y motivaron para seguir adelante con nuestros objetivos.

Resumen

El enfoque de este estudio es el análisis de la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo profesional implementados para los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS en Cundinamarca, Siberia. Este método incluye la recopilación de datos a través de una encuesta, análisis de esta y recomendaciones para la empresa. Los resultados obtenidos del análisis generado a las respuestas de la encuesta nos mostraron que el plan de capacitación tiene un impacto positivo para gran parte de los colaboradores y logramos generar recomendaciones en para el aprendizaje de nuevas habilidades y la mejora del desempeño de los colaboradores por medio de la realización de las capacitaciones dentro del plan de formación. Además, la fidelización de los colaboradores aumenta y el ambiente de laboral mejora, el plan de capacitación y desarrollo laboral de Disonex Zona Franca SAS ha demostrado ser efectivo para mejorar el desempeño de los empleados y disminuir la rotación. Estos hallazgos demuestran la importancia de invertir en el desarrollo de los colaboradores como estrategia clave para el éxito empresarial.

Palabras clave: Efectividad, Plan de capacitación, Desarrollo laboral, Colaboradores, Estrategia

Abstract

The focus of this study is the analysis of the effectiveness of the training and professional development programs implemented for the employees of the company Disonex Zona Franca SAS in Cundinamarca, Siberia. This method includes the collection of data through a survey, its analysis, and recommendations for the company. The results obtained from the analysis generated from the survey responses showed us that the training plan has a positive impact for most of the employees and we were able to generate recommendations for learning new skills and improving the performance of employees through the implementation of training within the training plan. In addition, employee loyalty increase and the work environment improves, the training and development program of Disonex Zona Franca SAS has proven to be effective in improving employee performance and reducing turnover. These findings demonstrate the importance of investing in employee development as a key strategy for business success.

Keywords: Effectiveness, Training plan, Workforce development, Employees, Strategy

Tabla de Contenido

Introducción	11
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Reseña de la Empresa	14
Misión.....	14
Visión	15
Planteamiento del Problema	16
Antecedentes del Problema.....	18
Justificación de la Investigación.....	19
Mejora de la Productividad	19
Competitividad.....	19
Retención del Talento.....	19
Reducción de Costos	20
Clima Laboral y Motivación	20
Cumplimiento.....	20
Adaptarse al Cambio	20
La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)	20
Marco Teórico.....	22

Marco Legal	25
Constitución Política de Colombia.....	25
Código Sustantivo del Trabajo.....	25
Decreto 1127 de 1991	25
Ley 1567 de 1998.....	26
Plan Nacional de Formación y Capacitación	26
Metodología	27
Diagnóstico Organizacional	27
Junta De Socios	27
Gerente General.....	27
Asesores Externos En Sistemas De Calidad Y SST.....	27
Revisor Fiscal.....	28
Gerencia Administrativa y Financiera.....	28
Gerencia Comercial Offset/ Discos.....	28
Gerencia Comercial Agendas.....	28
Gerente de Producción	28
Cotizáador	28
Planeador.....	29
Programador	29
Jefe Mantenimiento	29

Coordinador Pre-Prensa	29
Coordinador Prensas y Rotativas	29
Coordinador Acabado	30
Coordinador Producción de CD/DV	30
Coordinador Logística.....	30
Organigrama.....	30
Encuesta	30
Población.....	31
Muestra.....	31
Análisis de la Información.....	34
Conclusiones.....	56
Recomendaciones	57
Referencias Bibliográficas	60

Lista de Tablas

Tabla 1	<i>Ficha técnica encuesta a los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS</i>	32
Tabla 2	<i>¿Con cuál genero se identifica?</i>	35
Tabla 3	<i>¿Cuál es tu edad?</i>	36
Tabla 4	<i>¿Último grado de escolaridad?</i>	37
Tabla 5	<i>¿Su contrato es?</i>	38
Tabla 6	<i>¿Cuál es el área en la que se encuentra laborando actualmente?</i>	39
Tabla 7	<i>Tiempo que lleva laborando en la empresa</i>	40
Tabla 8	<i>¿Tiene conocimientos del plan de capacitaciones que implementa la empresa?</i>	41
Tabla 9	<i>¿Lo han tenido en cuenta a la hora realizar el plan de capacitaciones?</i>	42
Tabla 10	<i>¿Con que frecuencia la empresa realiza las capacitaciones?</i>	43
Tabla 11	<i>¿Cuántas capacitaciones ha recibido en el año 2023 por parte de la empresa?</i>	45
Tabla 12	<i>¿Hace cuánto tiempo fue la última capacitación que tuvo dentro de la empresa?</i>	46
Tabla 13	<i>¿En qué forma ha recibido las capacitaciones?</i>	48
Tabla 14	<i>¿En qué horario recibió las capacitaciones?</i>	49
Tabla 15	<i>¿En qué capacitaciones ha participado en el 2023 según su área de trabajo?</i>	50
Tabla 16	<i>¿En qué proceso le gustaría capacitarse para su plan carrera?</i>	51
Tabla 17	<i>¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido por Disonex Zona Franca SAS?</i>	53

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Logo de la empresa</i>	14
Figura 2 <i>Tipo de genero</i>	34
Figura 3 <i>Rango de edad en el que se encuentra</i>	35
Figura 4 <i>Grado de escolaridad</i>	37
Figura 5 <i>Tipo de contrato</i>	38
Figura 6 <i>Area en la que labora actualmente</i>	39
Figura 7 <i>Tiempo que lleva laborando en la empresa</i>	40
Figura 8 <i>Conocimiento sobre el plan de capacitaciones de la empresa</i>	41
Figura 9 <i>Participación en plan de capacitaciones</i>	42
Figura 10 <i>Frecuencia de capacitaciones</i>	43
Figura 11 <i>Cantidad de capacitaciones recibidas en el año 2023</i>	44
Figura 12 <i>Periodo de la última capacitación recibida</i>	46
Figura 13 <i>Forma en la que se recibieron las capacitaciones</i>	47
Figura 14 <i>Horario de las capacitaciones</i>	49
Figura 15 <i>Tipo de capacitaciones en el que se ha participado</i>	50
Figura 16 <i>Area de interés para capacitarse</i>	51
Figura 17 <i>Nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas</i>	52
Figura 18 <i>Capacitaciones para el puesto de trabajo</i>	53
Figura 19 <i>tipo de contratiempo para asistir a las capacitaciones</i>	54

Introducción

Lo ideal en una empresa es que en la Jefatura de Gestión Humana cuente con un adecuado plan de capacitaciones para sus colaboradores y que sea lo más efectivo para el logro de los objetivos propuestos en cuanto al mejoramiento de las aptitudes y capacidades de sus colaboradores, por tal motivo en el presente trabajo realizaremos un análisis de efectividad del programa de capacitaciones y desarrollo laboral que actualmente tiene implementado la empresa Disonex Zona Franca SAS , es de resaltar que la implementación de un plan de capacitación tiene como fin primordial proporcionar a sus colaboradores los medios necesarios para que adquieran los conocimientos, aptitudes y habilidades que les sea útiles para la ejecución de las diversas actividades de la empresa, igualmente son oportunidades para el continuo desarrollo en sus cargos actuales y lograr cambiar las malas actitudes, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y lograr hacerlos más receptivos en todos los procesos de supervisión y gerencia, es de resaltar que en un mundo de constantes cambios, lograr estar en constante aprendizaje es una oportunidad para lograr mantener la vigencia laboral, logrando con esto desarrollar e innovar en el proceso de trabajo, por este motivo lo que se quiere con las capacitaciones es lograr que las diferentes tareas se realicen con estabilidad, productividad, permanencia y un excelente ambiente de trabajo.

En la empresa Disonex Zona Franca SAS se tiene implementado un sistema de capacitación y desarrollo laboral para sus colaboradores, por lo que se realizara un análisis de efectividad del mismo ya que de no estar cumpliéndose, se estaría perdiendo oportunidades de mejora de resultados, se pretende identificar que tan efectiva es la ejecución satisfactoria del trabajo y si los colaboradores están capacitados para afrontar los diferentes desafíos que se puedan ir presentando en la organización, para dar inicio a este análisis de efectividad del

programa de capacitación se iniciara por llevar a cabo la elaboración e implementación de una encuesta buscando establecer qué tan afectico es el sistema de capacitación que actualmente tiene implementado y si está bien enfocado en el logro de los intereses de la organización, recordemos que brindarles esta posibilidad a los empleados no solamente es una forma de asegurar personal con conocimientos actualizados, sino que también es una forma de incentivar el talento, además de asegurar que las personas que ocupen los diferentes cargos puedan contar con las aptitudes necesarias para desempeñar sus cargos

Objetivos

Objetivo General

Realizar un análisis a los programas de capacitación y desarrollo integral, dirigido a los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS para evaluar si se cumple con las expectativas y el crecimiento personal de los participantes.

Objetivos Específicos

Diseño de un instrumento (encuesta) dirigida a los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS, información que nos permite hacer un análisis del plan de capacitaciones y determinar la necesidad de los colaboradores según el área de trabajo.

Realizar un diagnóstico de las capacitaciones que se han realizado en la empresa Disonex Zona Franca SAS en el periodo 2023.

Relacionar recomendaciones para el mejoramiento del programa de capacitación y desarrollo integral laboral para la empresa Disonex Zona Franca SAS para el periodo 2024.

Reseña de la Empresa

Disonex Zona Franca SAS es una empresa que a lo largo de 50 años ha sido líder en la implementación de tecnologías de grabación de sonido, fabricación de CD y DVD, migrando sus servicios a la impresión offset en todo tipo de presentaciones y formatos, fue fundada por el señor Manuel Drezner, pionero en la grabación profesional en Colombia inicialmente la sede estaba ubicada en Bogotá, localidad de Puente Aranda y se llamaba Disonex SA.

Hoy por hoy, la empresa es llamada Disonex Zona Franca SAS, ubicada en Siberia Cundinamarca en el parque empresarial Intexzona bajo el mando de sus hijos, quienes manteniendo la filosofía de don Manuel, exploran día a día nuevas tecnologías y maquinarias que les permiten estar a la vanguardia en cuanto al desarrollo de nuevos productos y servicios

Cuenta con equipos de impresión plana de 10 colores a pliego y toda una planta industrial para la unidad de negocio de agendas y cuadernos corporativos convirtiéndola en una de las plantas más completas y con mayor nivel de respuesta de la región.

Figura 1

Logo de la empresa



Fuente. <https://disonex.com/new/>

Misión

Disonex Zona Franca SAS transforma las necesidades de sus clientes a través de impresos de comunicación gráfica de alta calidad soportados en personal especializado e infraestructura adecuada, que logran un resultado de alto impacto en el consumidor final.

Visión

En el 2025 Disonex Zona Franca SAS, será una empresa ampliamente reconocida en el mercado por la prestación de servicios integrales de comunicación gráfica, a través de la entrega de productos y servicios que sobrepasen las expectativas de sus clientes, con altos estándares de calidad e innovación, generando valor agregado para sus accionistas.

Planteamiento del Problema

La formación es el proceso mediante el cual los colaboradores adquieren los conocimientos, herramientas, destrezas y actitudes para interactuar en el entorno laboral de modo que sus actividades en el trabajo puedan desarrollarse mejor. Para tener éxito, los programas de capacitación y desarrollo requieren el apoyo de la alta dirección; sin él, los programas de capacitación y desarrollo fracasarán.

En algunas empresas la capacitación no es importante ya que prestan poca atención a los programas de capacitación y desarrollo laboral, lo que significa aumento de rotación del personal, riesgos psicosociales, accidentes laborales y altos costos a largo plazo.

Se requiere principalmente conocer la efectividad del programa de capacitación y desarrollo laboral en empresa Disonex Zona Franca SAS ubicado en el municipio de Siberia Cundinamarca con el objetivo de investigar por qué la formación, además de ser considerada como una variable de estabilidad para los trabajadores, es crucial para el buen funcionamiento de una organización y la eficiencia de sus trabajadores.

De acuerdo con Robles (2008, p.52) “la meta final de toda actividad de formación o capacitación es desarrollar las habilidades del personal, de modo que ejecute las funciones de la organización en forma eficiente, corrigiendo los errores que venían causando problemas y pérdidas económicas”.

Este planteamiento del problema proporciona una visión general de la situación en la empresa Disonex y establece los motivos y objetivos de la investigación para la conocer la efectividad de las capacitaciones y el desarrollo laboral. A partir de este punto, se pueden desarrollar metodologías específicas y estrategias de investigación para abordar estos desafíos.

A pesar de los continuos esfuerzos que se realizan en capacitación y desarrollo laboral
Disonex Zona Franca SAS enfrenta diversos inconvenientes y cuestionamientos.

Antecedentes del Problema

Es una compañía que con el paso de los años se ha ido adaptando a los cambios en la industria, con la idea de ofrecerles a sus clientes soluciones innovadoras en materia de impresión y multimedia.

Cuentan hoy en día con una unidad de negocio de agendas y cuadernos corporativos, los cuales ofrecen a los clientes soluciones integrales para la estrategia de comunicación de sus marcas.

La capacitación en la empresa tiene como objetivo lograr fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias a todos los trabajadores de Disonex Zona Franca, para que cada uno de ellos puedan implementar todo lo aprendido en su área de trabajo, para evitar accidentes en su puesto de trabajo y enfermedades profesionales lo cual puede desencadenar ausencias y así generar pérdidas a la empresa.

Una de las problemáticas más visibles es la eficacia de las capacitaciones dada en la empresa en su actualidad, ya que por cuestiones de producción el personal operativo no alcanza a contar con dichas capacitaciones en los tiempos estipulados, ni con la frecuencia con la que debería contar. Cabe recalcar que no solo el personal operativo tiene derecho a estas capacitaciones, también el personal Administrativo debe contar con la capacitación pertinente poder lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa Disonex Zona Franca.

Justificación de la Investigación

Existen varios factores importantes que sirven de base para la investigación sobre la creación de un plan de capacitación y desarrollo laboral en la empresa Disonex Zona Franca SAS con sede en el municipio de Siberia, Cundinamarca, porque es un factor importante en la mejora de la producción ya que los colaboradores reciben las oportunidades de formación y desarrollo adecuadas, así pueden mejorar su rendimiento laboral aprendiendo nuevas habilidades e información, además las empresas necesitan personal que conozca las tendencias y tecnologías más recientes en su campo para tener éxito en el entorno empresarial actual, altamente competitivo y más ahora con el desarrollo de las nuevas tecnologías.

Mejora de la Productividad

Aumentar la productividad es uno de los principales objetivos de una empresa. Los colaboradores que reciben las oportunidades de formación y desarrollo adecuadas pueden mejorar su rendimiento laboral aprendiendo nuevas habilidades e información. Esto puede afectar directamente a la productividad de la empresa.

Competitividad

Las empresas necesitan personal que conozca las tendencias y tecnologías más recientes en su campo para tener éxito en el entorno empresarial actual, altamente competitivo y más ahora con el desarrollo de las nuevas tecnologías. La organización se mantiene al día y competitiva en el mercado gracias a la formación continua.

Retención del Talento

Colaboradores aprecian la formación y las oportunidades de desarrollo profesional. Un programa de formación eficaz puede impulsar la retención de estos, además de contribuir a la

captación de nuevos talentos. La fidelización y retención de los colaboradores se incrementa cuando pueden percibir que su empleador apoya su desarrollo profesional.

Reducción de Costos

Una formación inadecuada puede dar lugar a errores costosos y a una mayor rotación de personal. Una estrategia de formación bien diseñada puede ayudar a reducir estos gastos, ya que garantiza que los colaboradores estén bien preparados para sus tareas y sean menos propensos a cometer errores.

Clima Laboral y Motivación

La formación y el crecimiento en el trabajo pueden contribuir a mejorar el clima laboral y la motivación. Es más probable que los colaboradores estén comprometidos y motivados si creen que tienen perspectivas de progresar en su puesto.

Cumplimiento

Dependiendo del país y del sector, puede haber leyes y normativas que exijan grados específicos de formación y desarrollo del personal. Estas normativas deben cumplirse o podría haber repercusiones legales y financieras.

Adaptarse al Cambio

Las empresas deben ser flexibles y adaptarse a las condiciones cambiantes de un entorno empresarial en constante evolución. La formación puede contribuir a la adopción de nuevas tácticas y tecnologías y ayudar al personal a prepararse para el cambio.

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

La prioridad al crecimiento de los colaboradores. La responsabilidad social corporativa incluye demostrar un compromiso con el crecimiento y el bienestar de estos.

La investigación y análisis del plan de capacitación y desarrollo laboral en Disonex Zona Franca SAS en Siberia, Cundinamarca, se justifica porque puede tener un impacto significativo en la productividad, la competitividad y la retención de cada colaborador, al tiempo que garantiza el cumplimiento normativo y mejora el clima laboral. Es una inversión estratégica que puede ayudar a la empresa a alcanzar sus metas a corto y largo plazo.

Marco Teórico

En las organizaciones se deben implementar programas de capacitación laboral para lograr un desarrollo ético y motivacional, seguridad y eficiencia en el desarrollo de sus actividades, gozar de un ambiente y trabajo en equipo idóneo, pues las empresas deben contribuir con mecanismos que brinden a los trabajadores actitudes, habilidades y por tanto conocimientos que se requiere para lograr un óptimo rendimiento.

De igual manera, estos programas de capacitación laboral se deben llevar a cabo con el propósito de buscar crecimiento, competitividad y rentabilidad, puesto que los colaboradores tienen la posibilidad y oportunidad de actualizar sus conocimientos, obtener nuevos aprendizajes respecto a la nuevas prácticas, técnicas, métodos e innovación, con ello minimizando los riesgos presentes, promoviendo una mejor comunicación y clima laboral, incrementado la productividad y por ende la calidad en la labor diaria de sus colaboradores.

Silíceo (2004) señala que “la capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones, deben concebirse precisamente como modelos de educación, a través de los cuales es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales (p.16).

Hoy por hoy las organizaciones se enfrentan a numerosos cambios, es por esta razón que es imprescindible estar en constante preparación para poder afrontar las diferentes exigencias del cliente y el mercado, por tal motivo la adquisición de conocimientos y las continua preparación por parte de los colaboradores juega un papel muy importante en la estrategia de supervivencia de la organización, esto les permite estar preparados para afrontar los desafíos, es así que el entrenamiento constante de los colaboradores debe ser de interés de la empresa manteniéndola como parte de su propia cultura organizacional.

La capacitación y desarrollo del personal es un esfuerzo empresarial con el cual se aspira fortalecer la competencia y el desempeño organizacional de los colaboradores. Este hecho redundará en el mejoramiento de los resultados de la corporación y permite motivar a sus miembros. Mondy & Neo, (2005).

Un trabajador cada día mejor formado, con suficiente preparación intelectual, es una persona que le va a aportar un servicio de mejor calidad a la organización, pues se desempeñará con una productividad superior, de allí la importancia de contar con programas de capacitación que lleve a cabo la preparación de la mano de obra a fin de fortalecer sus competencias, destrezas y habilidades.

La capacitación es un aspecto estratégico que deben tomar de manera sistemática y continúa las organizaciones de hoy, con el fin de que las personas creen los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo y sostenimiento de las empresas, en el sentido de mayor productividad y competitividad, por aumento de aceptación de los clientes externos; y a la vez que se logre satisfacer las necesidades de los clientes internos. Lo anterior conlleva a que la organización tenga que diseñar políticas en donde se encaminen actividades y recursos para la formación del personal. (Parra & Rodríguez, 2016).

Para finalizar los programas de capacitación además de ser de gran importancia para el óptimo rendimiento de los colaboradores son necesarios para llevar a cabalidad los objetivos planteados ya que hacen parte de las estrategias organizacionales, pues estas se aplican en todas las dependencias y niveles de la empresa.

En conclusión, si la compañía quiere ser competitiva en el mercado y contar con un personal eficiente, es obligación llevar a cabo una continua capacitación y seguimiento a los colaboradores, pues esta ayuda a motivar, desarrollar nuevas habilidades y destrezas e innovar,

brindar solución a los problemas presentes, integrar nuevas tecnologías, mejorar procesos y procedimientos, mantener un excelente clima laboral y trabajo en equipo y demás aspectos que se requiere para lograr el éxito empresarial.

Marco Legal

La empresa Disonex Zona Franca S.A.S es una compañía colombiana regulada por las siguientes jurisprudencias:

Constitución Política de Colombia

En su artículo 54 afirma “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” (Constitución Política de Colombia, 1991, Art, 54).

Código Sustantivo del Trabajo

En su artículo 167-A establece que “en las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación” (Código Sustantivo del Trabajo, 2005, Art, 167-A).

Decreto 1127 de 1991

Se establece la obligatoriedad del empleador de crear programas de capacitación a los cuales el empleado debe asistir obligatoriamente, con relación a lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo Artículo 167 –A y reglamentado por la Ley 50 de 1990. Así mismo se establece

“El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales” (Decreto 1127, 1991, Art.4).

Ley 1567 de 1998

Esta Ley establece la obligatoriedad de los procesos de capacitación para los empleados del Estado por medio del “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado” en la cual en su Artículo 1 se describe como:

“El conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios” (Ley1567 de 1998, Art.1).

Plan Nacional de Formación y Capacitación

Dada la importancia de la mejora continua que tiene para el Estado los procesos de mejora continua, la formación y capacitación se convierte en un factor fundamental para la competitividad del país, es por ello que por medio de este plan se realiza un diagnóstico de capacitación en el marco del Estado el plan se traza como objetivo “Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva” Función Pública, 2020, p. 16)

Metodología

Utilizaremos el tipo de metodología cualitativa la cual por medio de una encuesta que se aplicará a los colaboradores fijos de la empresa Disonex Zona Franca SAS, nos dará la oportunidad de analizar y conocer las principales necesidades formativas y las oportunidades de mejora que podrán recomendar para futuros refuerzos en el desarrollo laboral.

Diagnóstico Organizacional

Disonex Zona Franca SAS es una empresa que se encuentra dividida a mayor escala en tres áreas administrativa, comercial y offset, cada una se divide en cargos específicos para distribuir y definir las responsabilidades de todo el personal.

A continuación, explicaremos como está conformado el orden jerárquico Disonex Zona Franca SAS, para comprender de mejor manera la estructura de esta y darnos una idea de cada cargo al interior de la empresa:

Junta de Socios

Es el máximo órgano de control para la toma de decisiones, sin embargo, ellos eligen un gerente general quien es la persona que representa legalmente a la empresa en nombre de la sociedad.

Gerente General

Es la persona seleccionada por la junta de socios para la representación legal de la compañía frente a todas las autoridades y el estado, es la única persona autorizada para realizar pagos y firmar cheques.

Asesores Externos en Sistemas de Calidad y SST

Es la persona encargada de tramitar las certificaciones de calidad y realizar auditorías externas.

Revisor Fiscal

Es el profesional encargado y avalado por la junta de socios para verificar los estados financieros e informar sobre el cuidado del patrimonio.

Gerencia Administrativa y Financiera

El área administrativa cuenta con aproximadamente el 20% de todo el personal que trabaja Disonex Zona Franca SAS está conformado por parte administrativa, contable, auditoria, comercio exterior, almacén y sistemas con el fin planear, coordinar y controlar los recursos con los que cuenta la empresa.

Gerencia Comercial Offset/ Discos

Su objetivo es ofrecer a los clientes los productos relacionados con papel (folletos, publicidad, volantes, recibos, facturas, libros, cajas etc.) y discos los cuales utilizan para música o videos.

Gerencia Comercial Agendas

Solo se encarga de promover las ventas de agendas, cuadernos, libretas, con un diseño y fabricación según las necesidades del cliente, estos diseños son exclusivos ya que cuentan con la implementación de realidad aumentada mediante el código QR que tiene la información en plataformas digitales.

Gerente de Producción

Es el área de producción, la más importante ya que tiene el mayor número de personal dentro de la empresa un 80% aproximadamente y esta conformad:

Cotizáador

Su función es de entregar la información al asesor comercial en que sobre costos del pedido solicitado por el cliente según sus características.

Planeador

Es responsable de asegurarse que todos los insumos que se van a utilizar para un trabajo estén en el momento y lugar justo.

Programador

Se encarga de realizar la programación de las actividades que va a realizar cada uno de los departamentos, estableciendo horarios y recursos.

Jefe Mantenimiento

Se encarga que todas las máquinas del área de producción estén funcionando al 100% y evitando que estas desperdicien insumos como tintas, papel u otros elementos utilizados en el proceso de impresión, también que no realicen paradas por falta de repuestos.

Coordinador Pre-Prensa

El encargado de convertir la información digital que da el cliente y que es revisada por arte, en placas de metal que van a ser utilizadas por las prensas es uno de los pasos más delicados del proceso, pues aquí se garantiza que los colores que el cliente necesita son los que se obtendrán en el papel.

Coordinador Prensas y Rotativas

Son los encargados de velar por que la impresión sobre el sustrato cumpla con las especificaciones proporcionadas por el cliente, desde el primer pliego aprobado hasta el último. Este departamento posee cuatro máquinas de impresión que ocupan el 20% del espacio de la planta, tienen ocho unidades de color y sus formatos son tres máquinas de pliego y una de medio pliego; Guillotinas: toman los pliegos de papel y los cortan al tamaño solicitado. Son máquinas especiales que permiten tener cortes milimétricos y cortar gran cantidad de pliegos al mismo tiempo.

Coordinador Acabado

Cuenta con una gran cantidad de máquinas que permiten trabajar los pliegos impresos por las prensas y darle la forma deseada; troqueladoras: permite darle formas especiales al papel o prepararlos para ser doblado; dobladoras: doblan los pliegos impresos de diferentes formas para que sean procesados por otras máquinas; Pegadora de libros: toma los pliegos doblados, los compagina, fresa sus bordes y agrega una goma especial para posteriormente unirlos a la portada, con esta máquina se elaboran todos los libros de lomo cuadrado; Pegadora de cajas: toma los pliegos que pasaron por la troqueladora para realizar pegues de diferente tipo.

Coordinador Producción de CD/DV

Esta área realiza la producción de los CD y DVD con sus carátulas según las necesidades del cliente, esta operación está en desaparecer ya que con los avances tecnológicos las personas tienen la música y películas en diferentes plataformas digitales.

Coordinador Logística

Encargado de realizar la entrega del producto final al destino solicitado por el cliente, cuenta con dos vehículos de placa blanca y una moto para realizar las diferentes entregas.

Organigrama

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1R5K2-N25AwxLd7n8jNyVOyO98LPAdr05UOc6RD4TOE/edit?usp=sharing>

Encuesta

Utilizada como método de recolección de información la cual aplicamos a los colaboradores de empresa Disonex Zona Franca SAS. Para conocer la efectividad del plan de capacitaciones que reciben por parte de la empresa.

Población

Según el Autor Arias (2012) la población es una muestra definida de individuos con características similares la cual se delimita de acuerdo con el problema de la investigación y su objetivo, para la presente investigación la encuesta de constituye por 95 colaboradores seccionados por dos tipos de contrato como lo son contrato directo con la empresa Disonex Zona Franca SAS y contrato por medio de una temporal.

Muestra

Según Arias (2012) la muestra es un conjunto de individuos que representan a la población objeto de estudio que son 77, sin embargo, esta presenta un margen de error el cual se establece por medio de la siguiente formula:

$$Z = 1.96 \text{ Confiabilidad } 95\%$$

$$\text{Error} = 5\% 0.05$$

$$\text{Probabilidad} = 0.5$$

$$q = \text{probabilidad no suceda } 0.5$$

$$n = \text{muestra}$$

$$N = 95 \text{ Población}$$

$$n = \frac{Z^2 * P * q * N}{Z^2 * P * q + E^2(N - 1)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5) * 95}{(1.96)^2 * (0.5)(0.5) + (0.05)^2(94)}$$

$$n = \frac{0.96}{\frac{3.84 * 0.25}{0.96}}$$

$$n = \frac{91.2}{0.96 + 0.23}$$

$$n = \frac{91.2}{1.19}$$

$$n = 77$$

Tabla 1*Ficha técnica encuesta a los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS*

Ítem	Descripción
Nombre de la encuesta	Conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS respecto al plan de capacitaciones y desarrollo profesional.
Objetivo de la encuesta	Medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto al plan de capacitaciones y desarrollo profesional recibido por parte de la empresa Disonex Zona Franca SAS periodo 2023 y así lograr conocer la efectividad de las capacitaciones realizadas.
Encuestadores	Henry Cuadros Puentes Laura Lisbeth González Rodríguez Roció Del Pilar Ramos Celly Sindy Alejandra Vergara Luna William Javier García Gómez
Fecha de recolección de la información de campo	Del 14 de octubre al 25 de octubre de 2023
Marco de muestra	Consta de 95 colaboradores fijos de la empresa Disonex Zona Franca SAS, de los cuales se toma una muestra de 77 colaboradores aplicando la fórmula de tamaño de muestra, para obtener un porcentaje de error de 5% y de confiabilidad del 95%
Ciudad donde se realizó la encuesta	Siberia (Cundinamarca)
Tamaño de la muestra	77 colaboradores
Técnica de recolección	encuestas preguntas cerradas
Link de la encuesta	https://forms.gle/YfZZckY11aziuT8G7

Nota. Esta tabla muestra las características de la encuesta realizada durante el desarrollo del proyecto.

Luego de la aplicación de esta encuesta, generamos un análisis de cada pregunta y según el resultado que obtuvimos, nos sirve para conocer las oportunidades de mejora en el plan de capacitación brindado a los colaboradores, y de allí brindar las recomendaciones a la empresa para mejorar la aplicabilidad de las capacitaciones reforzando las oportunidades de mejora detectadas.

Análisis de la Información

Para generar la realización del análisis, los encuestados respondieron a las preguntas con cinco categorías que priman para obtener la información. Los colaboradores que recibieron la encuesta y la aplicaron respondieron a las afirmaciones seleccionado una única respuesta con los siguientes parámetros:

Mensual

Bimensual

Semestral

Anual

Nunca

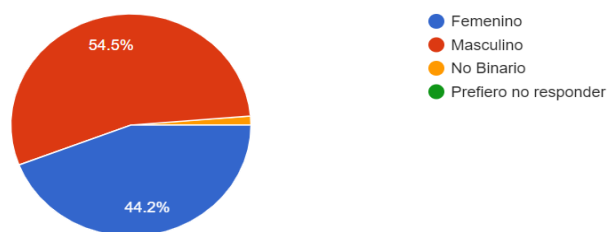
A continuación, damos la presentación del análisis de los resultados obtenidos con la encuesta aplicada a los colaboradores (Ver apéndice A) mediante la herramienta Google Forms.

Figura 2

Tipo de genero

1- ¿Con cuál genero se identifica?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google forms

Tabla 2

¿Con cuál género se identifica?

Género	Cantidad	Porcentaje
F	34	44.2%
M	42	54.5%
No Binario	1	1.3%
Prefiero no responder	0	0%

Nota. En esta tabla se muestra el género de los participantes que aplicaron la encuesta.

Fuente. Autores del proyecto

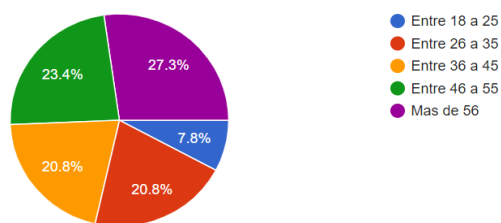
Los colaboradores de la empresa Disonex Zona Franca SAS en su mayoría son hombres con un 54.5% del total de los encuestados, equivalente a 42 colaboradores, y en un 44.2% equivalente a 34 colaboradoras femeninas, y una persona de género auto percibida como no binaria, se evidencia que se trata de presentar una equidad entre los géneros debido a los trabajos que se realizan dentro de la organización como el manejo de cargas mayormente hombres.

Figura 3

Rango de edad en el que se encuentra

2- ¿Cuál es tu edad?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 3*¿Cuál es tu edad?*

Genero	Cantidad	Porcentaje
Entre 18 a 25 Años	6	7.8%
Entre 26 a 35 Años	16	20.8%
Entre 36 a 45 Años	16	20.8%
Entre 46 a 55 Años	18	23.4%
Más de 56 Años	21	27.3%

Nota. En esta tabla se muestra los rangos de edad de los participantes que aplicaron la encuesta.

Fuente. Autores del proyecto

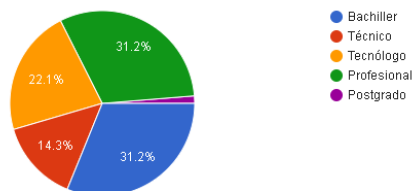
Para esta pregunta obtuvimos una gran información relevante sobre que los colaboradores con mayor experiencia son mayores de 56 años con una participación del 27.3%, seguida de 18 colaboradores que se encuentran entre los 46 a 55 años con una participación del 23.4% demostrando que para el 50.7% de los colaboradores cuentan con una amplia experiencia dentro de los trabajos disponibles en Disonex Zona Franca SAS en consiguiente con la misma participación de 16 colaboradores y 20.8% se tiene un rango de edad entre los 26 y los 46 años sumando un 41.6%, demostrando que tenemos una empresa que mantiene y resalta la experiencia dentro de sus colaboradores y por ultimo 6 colaboradores que representan un 7.8% de los colaboradores con rango de edad iniciando la adultez entre los 18 a los 26 años.

Figura 4

Grado de escolaridad

3- ¿Cuál es tu último grado de escolaridad?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 4

¿Último grado de escolaridad?

Último grado de escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	24	31.2%
Técnico	11	14.3%
Tecnólogo	17	21.1%
Profesional	24	31.2%
Postgrado	1	1.3%

Nota. En esta tabla se muestra el último grado de escolaridad de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

De los 77 colaboradores encuestados 24 personas tienen el último nivel de escolaridad bachiller y profesional que equivale al 31.2% del total, luego tenemos el nivel de escolaridad tecnólogo con 17 colaboradores el cual corresponde al 21.1% y por último tenemos a un solo colaborador con el nivel de postgrado el cual equivale al 1.3% del total.

Se puede evidenciar que la empresa Disonex Zona Franca SAS realiza la contratación de personal que tenga un certificado de estudio mínimo de bachiller también se puede ver que el

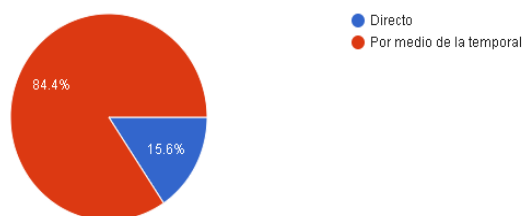
31.2% son profesionales el cual da a entender que los cargos solicitan una educación profesional para una mejor efectividad de las funciones asignadas.

Figura 5

Tipo de contrato

4- ¿Su contrato es?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 5

¿Su contrato es?

¿Su contrato es?	Cantidad	Porcentaje
Directo	12	15.6%
Por medio de la temporal	65	84.4%

Nota. En esta tabla se muestra el tipo de contrato de los participantes que aplicaron la encuesta.

Fuente. Autores del proyecto

La empresa cuenta con personal directo por la compañía y dependiendo de la temporada de producción realiza la contratación por medio de la temporal según la información de los 77 colaboradores encuestados 12 tienen contrato directo por Disonex Zona Franca SAS que corresponden al 15.6% y con un mayor rango está el personal contratado por medio de temporal con 84.4% el cual equivale a 65 colaboradores.

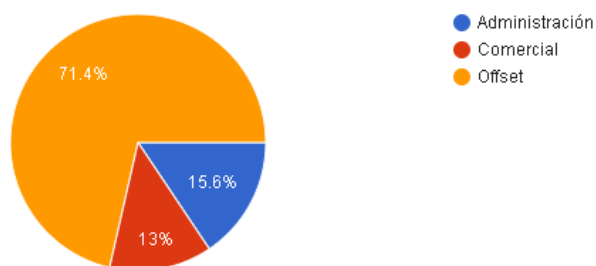
El personal que tiene contrato por medio de la temporal el cual es el mayor número de los empleados sabe que su tiempo laboral depende de la producción, pero también según su rendimiento se llama nuevamente para la siguiente temporada.

Figura 6

Area en la que labora actualmente

5- ¿Cuál es el área en la que se encuentra laborando actualmente?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 6

¿Cuál es el área en la que se encuentra laborando actualmente?

¿Cuál es el área en la que se encuentra laborando actualmente?	Cantidad	Porcentaje
Administración	12	15.6%
Comercial	10	13%
Offset	55	71.4%

Nota. En esta tabla se muestra los rangos del área que se encuentran actualmente laborando los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

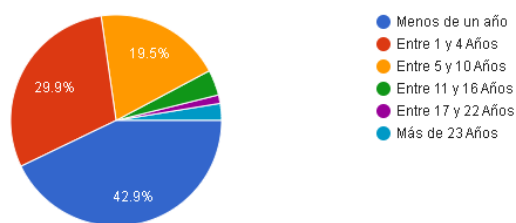
El 71.4% de los colaboradores de la empresa pertenece al área de offset el cual corresponde a 55 personas encuestadas, después encontramos el área de administración con 12 personas encuestadas el cual equivale al 15.6% y finalizando está el área comercial con el 13% del personal encuestado equivalente a 13 colaboradores.

Por ser una empresa de producción la mayor parte de los empleados siempre estarán en el área de offset ya que esta abarca todos los procesos para la fabricación del producto desde el inicio hasta el final, cada uno de los procesos manejan un tiempo de entrega y según la cantidad de productos a entregar se realiza la contratación en el proceso necesario.

Figura 7

Tiempo que lleva laborando en la empresa

6- Tiempo que lleva laborando en la empresa
77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 7

Tiempo que lleva laborando en la empresa

Tiempo que lleva laborando	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	33	42.9%
Entre 1 y 4 años	23	29.9%
Entre 5 y 10 años	15	19.5%
Entre 11 y 16 años	3	3.9%
Entre 17 y 22 años	1	1.3%
Más de 23 años	2	2.6%

Nota. En esta tabla se muestra los rangos del tiempo que lleva laborando los participantes que aplicaron la encuesta. Fuente. Autores del proyecto

La mayor parte de los colaboradores de la empresa que fueron encuestados tienen menos de un año laborando son el 42.9% con 33 personas, 23 colaboradores llevan trabajando entre 1 y

cuatro años el cual equivale al 29.9%, 15 colaboradores llevan trabajando entre 5 y 10 años en Disonex Zona Franca equivalente al 19.5% de los colaboradores encuestados una sola persona lleva laborando entre 17 y 22 años equivalente al 1.3% y 2 colaboradores llevan laborando más de 23 años en la compañía.

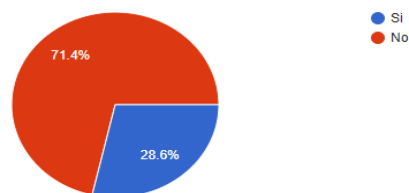
Según la tabla anterior podemos evidenciar que los contratos por temporada tienen la posibilidad de ser renovados o de realizar nuevamente la contratación ya que tenemos 38 de personas encuestadas que llevan entre 1 y 10 años trabajando en Disonex Zona Franca SAS.

Figura 8

Conocimiento sobre el plan de capacitaciones de la empresa

7- ¿Tiene usted conocimiento del plan de capacitaciones que implementa la empresa?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 8

¿Tiene conocimientos del plan de capacitaciones que implementa la empresa?

¿Tiene conocimiento del plan de capacitaciones que implementa la empresa?	Cantidad	Porcentaje
Sí	22	28.6 %
No	55	71.4 %

Nota. En esta tabla se muestra los rangos de tiene conocimiento del plan de capacitaciones que implementa la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. Fuente. Autores del proyecto

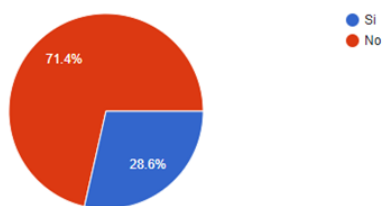
Según las respuestas obtenidas de los participantes en la encuesta realizada el 28,6% afirma tener conocimiento del plan de capacitación de la empresa, mientras que el 71,4% menciona que no lo tiene. Por ende, se detectan que el 28,6 % son las personas que trabajan de planta en la empresa y cumple con la política de comunicación interna de la compañía, los colaboradores que indican que no y en el porcentaje son 71,4 % corresponde a los colaboradores temporales que ingresan a la empresa en periodos cortos para tareas específicas netamente operativas

Figura 9

Participación en plan de capacitaciones

8- ¿Lo han tenido en cuenta a la hora realizar el plan de capacitaciones?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 9

¿Lo han tenido en cuenta a la hora realizar el plan de capacitaciones?

¿Lo han tenido en cuenta a la hora realizar el plan de capacitaciones?	Cantidad	Porcentaje
Sí	22	28.6%
No	55	71.4%

Nota. En esta tabla se muestra los rangos lo han tenido en cuenta a la hora realizar el plan de capacitaciones de los participantes que aplicaron la encuesta. Fuente. Autores del proyecto

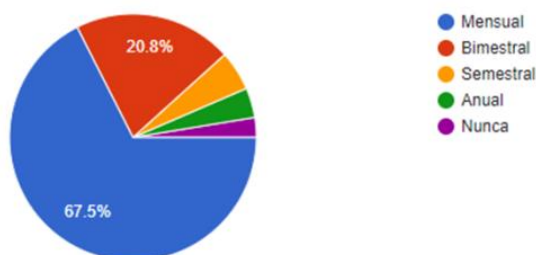
Con relación a la pregunta sobre si ha sido partícipe en la realización del plan de capacitación el 28,6% afirma haber sido tenido en cuenta para dicho proceso, mientras que el 71,4% no fue tenido en cuenta. Basados en esto el 28.6 % corresponde a las personas que trabajan de planta en la empresa y el 71,4 % corresponde a los trabajadores temporales quienes ingresan a la empresa por periodos cortos para tareas específicas netamente operativas

Figura 10

Frecuencia de capacitaciones

9- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza capacitaciones?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 10

¿Con que frecuencia la empresa realiza las capacitaciones?

¿Con que frecuencia la empresa realiza las capacitaciones?	Cantidad	Porcentaje
Mensual	52	67,5%
Bimestral	16	20,8%
Semestral	4	5,2%
Anual	3	3,9%
Nunca	2	2,6%

Nota. En esta tabla se muestra los rangos de con qué frecuencia la empresa realiza las capacitaciones de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

Con respecto a la frecuencia con la que la empresa realiza capacitaciones existen diferentes percepciones de sus colaboradores; el 67.5% asegura que se realizan de manera mensual, por otra parte, el 20.8% mencionan que se llevan a cabo cada dos meses, y en porcentajes menores establecen que se realizan semestral 4 con el 5.2%, de manera anual 3 que corresponde al 3,9% y nunca 2 que equivale al 2,6 %.

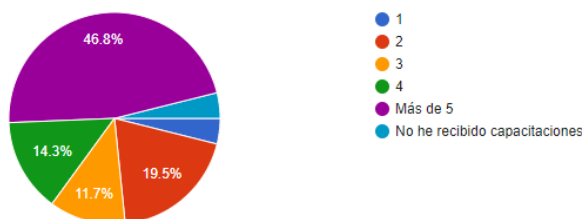
Los datos anteriormente expuestos dan cuenta de que los colaboradores tienen distintas percepciones de la frecuencia de las capacitaciones lo cual puede deberse a los cargos que desempeñan, por lo cual es importante determinar los cargos de quienes mencionan nunca haber recibido capacitación o haberlo hecho muy esporádicamente para determinar sus necesidades de capacitación es de mencionar que se cuenta con personal de planta de manera permanente y personal contratada temporalmente en tiempos cortos para desarrollar tareas específicas del área operativa.

Figura 11

Cantidad de capacitaciones recibidas en el año 2023

10- ¿Cuántas capacitaciones ha recibido en el año 2023 por parte de la empresa?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 11

¿Cuántas capacitaciones ha recibido en el año 2023 por parte de la empresa?

¿Cuántas capacitaciones ha recibido en el año 2023 por parte de la empresa?	Cantidad	Porcentaje
1	2	3,9%
2	5	19,5%
3	3	11,7%
4	4	14,3%
Más de 5	36	46,8%
No he recibido capacitaciones	2	3,9%

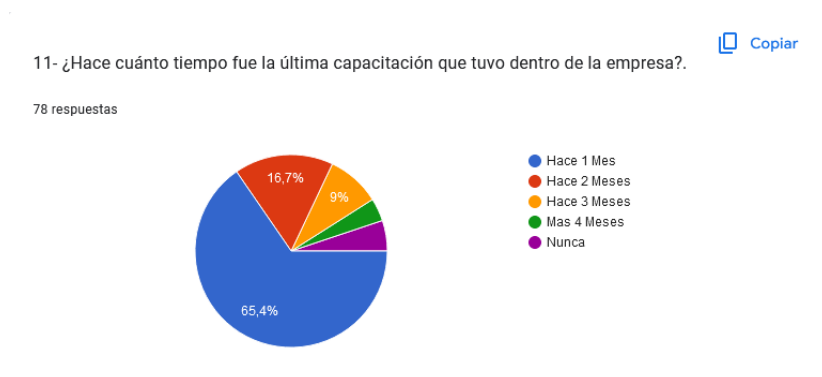
Nota. En esta tabla se muestra los rangos de cuantas capacitaciones ha recibido en el año 2023 por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto.

En relación al número de capacitaciones recibidas en 2023, al 46.8% que corresponde a 36 colaboradores mencionó que ha recibido más de cinco, grupo seguido por el 19,5% que corresponde a 15 que afirmaron haber recibido dos, mientras que el 14.3% que corresponde a 11 afirmaron ser capacitado cuatro veces, al 11,7% que corresponden a 9 colaboradores que afirman haber recibido tres, al 3,9% que corresponde a 3 colaboradores afirman haber recibido una capacitación de igual manera con un porcentaje de 3.9% que corresponde al 3 colaboradores afirman que no ha recibido capacitaciones durante el año.

Estos resultados dan cuenta de que el porcentaje de capacitación recibidas es congruente con el plan de capacitación en un periodo de un año ya que las capacitaciones dirigidas a todos los colaboradores tanto de planta como los temporales que son los que han recibido pocas capacitaciones.

Figura 12

Periodo de la última capacitación recibida



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 12

¿Hace cuánto tiempo fue la última capacitación que tuvo dentro de la empresa?

¿Hace cuánto tiempo fue la última capacitación que tuvo dentro de la empresa?	Cantidad	Porcentaje
Hace 1 mes	51	66,2%
Hace 2 meses	13	16,9%
Hace 3 meses	7	9,1%
Hace 4 meses	3	3,9%
Nunca	3	3,9%

Nota. En esta tabla se muestra hace cuánto tiempo fue la última capacitación recibida por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

Realizando un análisis más en detalle de las respuestas a la pregunta, nos damos cuenta que la gran mayoría de los colaboradores han recibido capacitaciones recientemente, lo que da a entender que la organización se está cumpliendo en cierta medida con el plan de capacitaciones, viéndose la buena disposición de la empresa para que los colaboradores reciban con los conocimientos y adquieran las habilidades necesarias que los hagan más eficientes en cada uno de sus áreas de trabajo, confirmando con esto que al capacitar al personal continuamente la

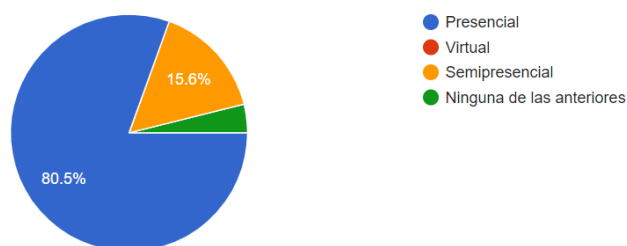
empresa está creciendo y tratando de mantener una ventaja competitiva con un valor agregado. En la encuesta una cantidad muy mínima se posiciona el personal que ha recibido capacitación hace cuatro meses, siendo un tiempo razonable y que se justifica ya que es un periodo justo, finalmente en un rango muy bajo se encuentran los colaboradores que nunca han recibido capacitaciones, en este caso estamos hablando del personal que apenas se encuentra recién ingresado a la organización y que por ende no ha contado con una capacitación. Puedo decir que en la organización se puede ser un poco más estricto con los periodos en que el personal reciba a las capacitaciones, para lo cual se debe cumplir con los cronogramas de capacitación estipulados lo que lleve a que los colaboradores reciban las capacitaciones puntualmente y dándoles las garantías para que se lleve a cabo.

Figura 13

Forma en la que se recibieron las capacitaciones

12- ¿En qué forma ha recibido las capacitaciones?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 13

¿En qué forma ha recibido las capacitaciones?

¿En qué forma ha recibido las capacitaciones?	Cantidad	Porcentaje
Presencial	62	80.5%
Virtual	0	00%
Semipresencial	12	15.6%
Ninguna de las anteriores	3	3,9%

Nota. En esta tabla se muestra la forma en que los participantes han recibido capacitación por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

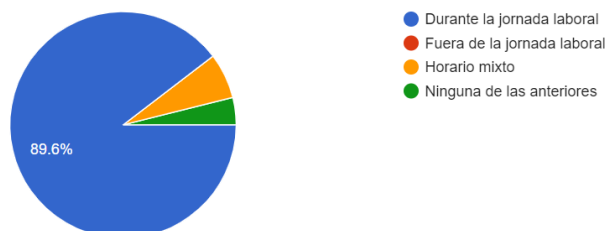
La gran mayoría ha tenido la oportunidad de recibir las capacitaciones de forma presencial, siendo esto una gran ventaja puesto que es el mejor método para adquirir los conocimientos, lo ideal es que la totalidad de los colaboradores tuvieran acceso a las capacitaciones de esta manera, pero en algunas oportunidades no es posible por muchos factores lo que hace necesario acudir a la tecnología y realizarlas de forma virtual, siendo un método no tan eficiente pero que si el empleado es consciente y le pone el interés va a sacar el máximo de provecho. Finalmente, lo importante es que se den las capacitaciones, sin importar tanto si es de forma presencial, virtual o semipresencial, lo que verdaderamente importa es que llegue a cada uno de los colaboradores y que estos le saquen el máximo de provecho.

Figura 14

Horario de las capacitaciones

13- ¿En qué horario recibió las capacitaciones?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 14

¿En qué horario recibió las capacitaciones?

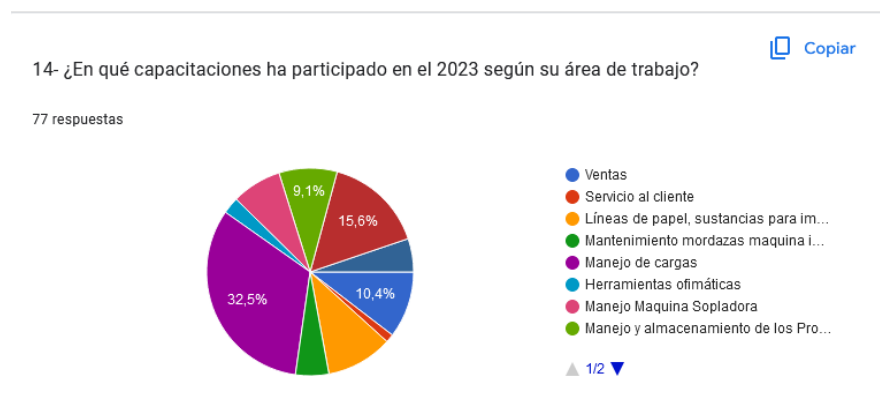
¿En qué horario recibió las capacitaciones?	Cantidad	Porcentaje
Durante la jornada laboral	69	89.6%
Fuera de la jornada laboral	0	0%
Horario mixto	5	6.5%
Ninguna de las anteriores	3	3,9%

Nota. En esta tabla se muestra el horario en que los colaboradores recibieron la capacitación por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

En un porcentaje muy alto los colaboradores han recibido las capacitaciones durante la jornada laboral, lo que da a entender que la organización se ha preocupado por abrir esos espacios durante las horas de trabajo y no involucrar los descansos del personal en este tipo de actividades, ya que al hacerlo puede desmotivar al personal al tener que sacrificar el tiempo de su descanso para este tipo de actividades. Igualmente, de esta forma no va a ver excusas para que los colaboradores vayan a dejar de asistir a las capacitaciones logrando con esto que un porcentaje muy alto se encuentre al día con estos temas.

Figura 15

Tipo de capacitaciones en el que se ha participado



Fuente. Resultados Google Forms

Tabla 15

¿En qué capacitaciones ha participado en el 2023 según su área de trabajo?

¿En qué capacitaciones ha participado en el 2023 según su área de trabajo?	Cantidad	Porcentaje
Ventas	8	10,4%
Servicio al cliente	1	1,3%
Líneas de papel, sustancias	8	10,4%
Mantenimiento, mordazas	4	5,2%
Manejo de cargas	25	32,5%
Herramientas ofimáticas	2	2,6%
Manejo maquina sopladora	6	7,8%
Manejo y almacenamiento	7	9,1%

Nota. En esta tabla se muestra los temas en las cuales han recibido capacitación por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

En esta pregunta vemos que la gran mayoría de colaboradores ha recibido la capacitación en el área de cargas ya que muchos trabajos de la organización se desempeñan en diferentes áreas en las que tiene que estar transportando, manipulando y moviendo material pesado, lo que hace necesario que se cuente con los conocimientos necesarios para la manipulación de este tipo

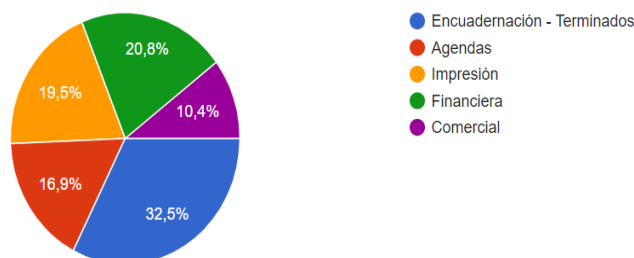
de cargas, es por esto que la empresa debe enfocar las capacitaciones en aquellas áreas en las que los colaboradores más se desenvuelven, además de esto darles la oportunidad para que reciban capacitaciones en diferentes áreas a la vez de tal manera que puedan desempeñarse en varios puestos de trabajo a la hora de hacerse necesario.

Figura 16

Area de interés para capacitarse

15- ¿En qué proceso le gustaría capacitarse para su plan carrera?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 16

¿En qué proceso le gustaría capacitarse para su plan carrera?

¿En qué proceso le gustaría capacitarse para su plan carrera?	Cantidad	Porcentaje
Encuadernación-Terminados	25	32,5%
Agendas	13	16,9%
Impresión	15	19,5%
Financiera	16	20,8%
Comercial	8	10,4%

Nota. En esta tabla se muestra el plan de carrera donde quieren capacitarse el personal por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. Fuente. Autores del proyecto

Del total de las personas encuestadas se puede observar que la mayoría desea capacitarse en encuadernación-terminados con un rango del 32,5% que equivale a 25 de los colaboradores, seguidamente tenemos con un 20,8% que equivale a 16 colaboradores que desean capacitarse en el área financiera, en tercer lugar está el área de impresión con el 19,5% equivalente a 15 colaboradores, seguidamente esta capacitación en agendas con un 16,9% que equivale a 13 colaboradores y por ultimo está el área comercial con el 10,4% que equivale a 8 colaboradores.

Es importante que les den la oportunidad a los colaboradores ascender dentro de la empresa, ya que esto los motiva a mejorar cada día tanto personalmente como de manera laboral; algo a tener en cuenta es que no solo se les debe permitir ascender en la parte operativa también se les puede motivar a nivel administrativo.

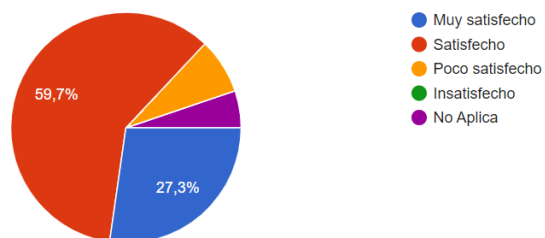
Se puede tener en cuenta que tipo de formas se les permitirá al colaborar emprender y ascender con que universidades si es un plan carrera a nivel administrativo tendrá los convenios para que los colaboradores puedan acceder a ella, o si sigue siendo a nivel operativo donde o quienes les darán dichos cursos para poder llegar a obtener estos ascensos.

Figura 17

Nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas

16- ¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido por Disonex Zona Franca SAS?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 17

¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido por Disonex Zona Franca SAS?

¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido por Disonex Zona Franca SAS?	Cantidad	Porcentaje
Muy satisfecho	21	27,3%
Satisfecho	46	59,7%
Poco satisfecho	6	7,8%
Insatisfecho	0	0%
No aplica	4	5,2%

Nota. En esta tabla se muestra la satisfacción sobre las capacitaciones por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

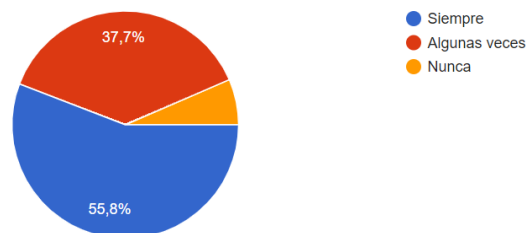
Realizando la verificación de los colaboradores encuestados encontramos en primer lugar a un personal satisfecho con un rango del 59,7% equivalente a 46 colaboradores, enseguida aparece muy satisfecho con el 27,3% que equivale a 21 colaboradores, en tercer lugar, tenemos poco satisfechos con el 7,8% que equivale a 6 colaboradores, muy cerca tenemos la opción no aplica con el 5,2% que equivale a 4 colaboradores, ya por último no se obtuvo ningún resultado para la opción insatisfecho.

Figura 18

Capacitaciones para el puesto de trabajo

17- ¿La empresa implementa capacitaciones adecuadas para su puesto de trabajo?

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 19

¿La empresa implementa capacitaciones adecuadas para su puesto de trabajo?

¿La empresa implementa capacitaciones adecuadas para su puesto de trabajo?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	43	55,8%
Algunas veces	29	37,7%
Nunca	5	6,5%

Nota. En esta tabla se muestra si la empresa implementa capacitaciones por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

Los encuestados respondieron de la siguiente manera en el primer lugar se encuentra siempre con un rango del 55,8% equivalente a 43 trabajadores, enseguida se encuentra la opción que indica algunas veces con el 37,7% que equivale a 29 colaboradores y por último los colaboradores indican que la empresa nunca implementa capacitaciones con un rango del 6,5% equivalente a 5 colaboradores.

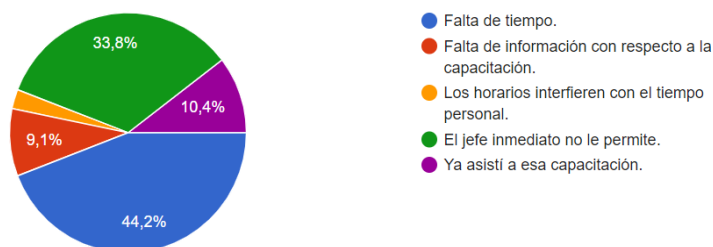
Figura 19

Tipo de contratiempo para asistir a las capacitaciones

18- ¿Ha existido algún contratiempo para no participar en las capacitaciones?

Co

77 respuestas



Fuente. Resultados de Google Forms

Tabla 20

¿Ha existido algún contratiempo para no participar en las capacitaciones?

¿Ha existido algún contratiempo para no participar en las capacitaciones?	Cantidad	Porcentaje
Falta de tiempo	34	44,2%
Falta de información respecto a la capacitación.	7	9,1%
Los horarios interfieren con el tiempo personal.	3	2,6%
El jefe inmediato no lo permite	26	33,8%
Ya asistí a esa capacitación	8	10,4%

Nota. En esta tabla se muestra los contratiempos a la hora de capacitarse por parte de la empresa de los participantes que aplicaron la encuesta. *Fuente.* Autores del proyecto

Del total de los encuestados obtenemos los siguientes resultados en primer lugar tenemos la falta de tiempo con un rango del 44,2% que equivale a 34 colaboradores, en segundo lugar tenemos la opción que el jefe inmediato no lo permite con el 33,8% que equivale a 26 colaboradores, en tercer lugar aparece la opción de que el colaborador ya asistió a dicha capacitación con un rango del 10,4% equivalente a 8 colaboradores, en cuarta posición tenemos la falta de información respecto a la capacitación con 9,1% equivalente a 7 colaboradores y por ultimo tenemos los horarios interfieren con el tiempo personal con un rango del 2,6% equivalente a 3 colaboradores.

Es primordial tener en cuenta el tiempo con el que dispone cada colaborador ya que por sus horarios de trabajo no logran participar de estas capacitaciones sería de gran ayuda que estas capacitaciones sean realizadas en horarios diferentes, al trabajar de esta manera las capacitaciones aumentara el interés de los colaboradores para su participación en la misma.

Conclusiones

Se concluye del resultado obtenido de la entrevista realizada y desde el punto de vista cualitativo se infiere que en muchas ocasiones los colaboradores no reciben la información respecto a las capacitaciones que efectúa la empresa, lo que genera que los empleados no asistan y los pocos colaboradores que acuden siempre reciben la capacitación en una solo tema, por eso es importante que se dé aviso con tiempo y que los colaboradores tengan la posibilidad de capacitarse en varias áreas a la vez, de tal forma que puedan realizar rotación dentro de los diferentes puestos de trabajo permitiéndoles ser más competentes dentro de la organización, es evidente que en muchas ocasiones los colaboradores no pueden acceder a las capacitaciones por falta de tiempo por lo que se debe programar las capacitaciones en horarios laborales para que no tengan que sacrificar su tiempo de descanso.

Recomendaciones

Es de suma importancia implementar en Disonex Zona Franca SAS un plan de capacitación que trabaje de forma integral para potencializar y fortalecer las competencias requeridas en los empleados ya sean contratados directamente por la empresa o por medio de la temporal para tener mayor conocimiento, capacidad, oportunidad, información, y desarrollo tanto personal como laboral el cual brindaría a la empresa mayor productividad.

Según el análisis presentado se realiza recomendaciones a tres preguntas muy importantes las cuales son numero 7 ¿Tiene usted conocimiento del plan de capacitación que implementa la empresa? El 71.4% de los encuestados indican no conocer el plan de capacitaciones para disminuir este porcentaje se debe incluir en el proceso de inducción al personal la socialización del plan de capacitaciones o las capacitaciones pendientes para que el personal sepa los temas de las capacitaciones pendientes

Socializar la actualización del cronograma de capacitaciones a todos los colaboradores ya sea directo por la empresa o por medio de la temporal.

Pregunta numero 15 ¿En qué proceso le gustaría capacitarse para su plan carrera? La mayoría de encuestados con un 32.5% indican que quieren capacitarse en proceso de encuadernación y terminado lo cual se sugiere realizar convocatorias internas para que el personal de producción pueda tener crecimiento laboral y así fomentar las capacitaciones, el 20.8% quiere capacitarse en el proceso financiero esto indica que el personal administrativo también quiere un crecimiento laboral al darle la oportunidad aquellos colaboradores de ascender en la empresa, ampliando sus conocimientos en las diferentes áreas, de esta manera se puede lograr motivarlos para mejorar cada día logrando así el aumento en la producción con un personal idóneo y mayor capacitado además no solo las capacitaciones sean para los

colaboradores de planta sino al personal temporal logrando de esta manera fidelizarlos con la empresa y para que ellos logren ver un futuro para ellos dentro de la misma, una oportunidad de crecer tanto personal como profesionalmente, para esto la empresa debe de disponer fondos, becas u otras opciones para que los colaboradores que deseen superarse lo logren de la mano de la empresa.

Análisis pregunta numero 18 ¿Ha existido algún contratiempo para no participar en las capacitaciones? El 44.2% respondieron que la principal causa de no asistir a las capacitaciones es por falta de tiempo este indica que las capacitaciones deben ser informadas con anticipación a todas las áreas para coordinar el espacio sin afectar las tareas asignadas, se sugiere buscar los espacios dentro de la jornada laboral para que los colaboradores puedan acceder a las capacitaciones, de tal forma que no tengan que sacrificar su tipo de descanso.

Para lograr que las capacitaciones sean exitosas y tomadas por todo el personal que labora con la empresa se debe realizar de manera grupal en las diferentes áreas siendo mejor en sus horarios laborales o en su defecto tratar que los colaboradores se queden un poco más después de su horario laboral para que puedan asistir a la capacitación.

Si no es posible que los colaboradores se queden después de su horario laboral se puede implementar las capacitaciones virtuales en horarios diferentes, pero habiendo informado con tiempo, de esta manera el colaborador podrá escoger el momento que ellos crean que les queda fácil y oportuno para lograr ser parte de la capacitación.

La segunda causa en no participar en las capacitaciones es que el jefe inmediato no lo permite con un resultado de 33.8% se sugiere investigar con los coordinadores de cada área el

por qué no dan el tiempo de la capacitación para su equipo de trabajo y así organizar con el área de gestión humana para poder organizarlas

Referencias Bibliográficas

Análisis de efectividad del programa de capacitaciones Disonex Zona Franca SAS. (s. f.). Google

Docs. <https://docs.google.com/forms/d/1-P9x-CX9Aj3be2lwu0GqsbMe2KxxTBshY0BZ-oNyL6I/edit#responses>

Congreso de la República. (2005). *Ley 1004 de*

2005. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18704>

Congreso de la República. (2008). *Ley 1258 de 2008*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34130#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20crea%20la%20sociedad%20por%20acciones%20simplificada.&text=Art%C3%ADculo%201%C2%B0.,monto%20de%20sus%20respectivos%20aportes>.

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562 de*

2012. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Disonex – Líderes en la industria gráfica. (s/f). Disonex.com. <https://disonex.com/new/>

Ministerio del Trabajo. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

- Mondy y Neo, (2005). *Importancia de la capacitación laboral para las organizaciones*. Pág. 221, 226. <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo>
- Parra & Rodríguez, (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Pág 16. file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/flaviofernandes,+ART-03-Rev_RIDI_Vol6-No-2.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (1971). *Código de Comercio Decreto 410 de 1971*. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/DECRETO_410_1971.pdf
- Presidencia de la República. (2016). *Decreto 2147 de 2016*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30030246>
- 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>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.)*. Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- Silíceo, (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Pag 16. <https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Te mostramos qué es la justificación de un proyecto de investigación. (s. f.). *tesis y masters México*. <https://tesisymasters.mx/como-hacer-la-justificacion-de-una-tesis/>