

**Plan de capacitación respondiendo a las necesidades de la empresa DINAPOWER
LTDA., durante el año 2021, en la sede Regional Huila.**

Víctor Alfonso Dussán Saavedra

Anggy Ximena Guanare Torres

Daniela Victoria Delgado Montilla

Leonardo Alfonso Lázaro

Josué Pedraza

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de empresas

2021

**Plan de capacitación respondiendo a las necesidades de la empresa DINAPOWER LTDA.,
durante el año 2021, en la sede Regional Huila.**

Víctor Alfonso Dussán Saavedra

Anggy Ximena Guanare Torres

Daniela Victoria Delgado Montilla

Leonardo Alfonso Lázaro

Josué Pedraza

Título para optar al título de Administrador de Empresas

Tutora:

Gloria Nancy Duitama Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de empresas

2021

Página de Aceptación

Gloria Nancy Duitama Castro

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2021

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a Dios, quien nos da fuerzas y ánimos para seguir cumpliendo nuestros sueños. A nuestros padres, por su apoyo incondicional que nos permitieron culminar esta carrera universitaria y son nuestro motor para salir adelante.

A nuestra asesora del proyecto Dra. Gloria Nancy Duitama Castro, por su dirección, conocimiento y enseñanza que permitieron el desarrollo de este trabajo.

Agradecimientos

Le agradecemos a Dios por la vida y la salud que nos da, para seguir cumpliendo nuestros sueños y nos guía para ser mejores personas, a nuestros padres por la formación que nos dieron, por el esfuerzo y dedicación para hacer de nosotros unas personas con valores y con deseos de salir adelante, a nuestras esposas y esposos por su apoyo incondicional y palabras de aliento cuando nos sentíamos desfallecer y pensábamos que no lo íbamos a lograr, a nuestros hijos por ser la motivación principal para estudiar y darle un futuro más próspero. El proyecto, ha sido posible gracias al esfuerzo, dedicación y apoyo de la asesora del proyecto Dra. Gloria Nancy Duitama Castro, cuya buena disposición nos aporta en la realización y culminación de nuestra carrera académica, la cual su presencia perdurará en nosotros.

Resumen

El recurso Humano resulta fundamental para el mantenimiento y sostenimiento de un sistema de calidad dentro de la empresa, de modo que, se debe contar con un personal capacitado y evaluado en el desarrollo de sus labores asignadas. Para el cumplimiento de estas labores el personal debe contar con unos requisitos implantados en el perfil del cargo, conociendo su manual de funciones, ser sometido continuamente a capacitaciones y en donde debe obtener resultados satisfactorios en las evaluaciones de las misma, por tal razón, se tiene como objetivo diseñar un plan de capacitación respondiendo a las necesidades de la empresa DINAPOWER LTDA., durante el año 2021, en la sede Regional Huila.

El tipo de estudio empleado para el proyecto es de tipo descriptivo de corte transversal; con enfoque cuantitativo, la población objeto del estudio fueron todos los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, donde luego de aplicar la fórmula de muestra finita, dio como resultado una muestra de 113 empleados. Se realiza una encuesta como técnica de recolección de datos cuyo propósito es determinar la necesidad de capacitación dentro de las tareas del personal, para establecer si se logra alcanzar un mayor y excelente desempeño.

Posteriormente, se presentan los resultados de la encuesta dirigida a los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila con su respectivo análisis, seguido del diseño del plan de capacitación laboral, para los colaboradores de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila. Por último, se recomienda realizar mediante lo establecido en las actividades del proyecto a la empresa, implementando el proceso de capacitación, desarrollo e implementación de programa de compensación y evaluación de desempeño, el cual debe incluir actividades de capacitación dependiendo su cargo y su responsabilidad. Se concluye que la capacitación siempre será un factor influyente para llevar acabo los objetivos de las organizaciones;

desarrollando actitudes, destrezas, crecimiento personal, calidad profesional en todos los colaboradores de la organización.

Palabras claves: Capacitación, calidad, organización, evaluación, desempeño.

Abstract

The Human resource is essential for the maintenance and maintenance of a quality system within the company, so that it must have a trained and evaluated staff in the development of their assigned tasks. For the fulfillment of these tasks, the personnel must have some requirements established in the profile of the position, knowing their manual of functions, be continuously subjected to training and where they must obtain satisfactory results in the evaluations of the same, for this reason, its objective is to design a training plan responding to the needs of the company DINAPOWER LTDA., during the year 2021, at the Huila Regional headquarters.

The type of study used for the project is descriptive, cross-sectional; With a quantitative approach, the study population was all the employees of the company DINAPOWER LTDA. Regional Huila, where after applying the finite sample formula, it resulted in a sample of 113 employees. A survey is carried out as a data collection technique whose purpose is to determine the need for training within the tasks of the personnel, to establish if a higher and excellent performance is achieved.

Subsequently, the results of the survey directed to the employees of the company DINAPOWER LTDA are presented. Regional Huila with its respective analysis, followed by the design of the job training plan for the employees of the company DINAPOWER LTDA. Huila Regional.

Finally, it is recommended that the company be carried out through what is established in the project activities, implementing the training process, development and implementation of a compensation program and performance evaluation, which must include training activities depending on their position and responsibility. It is concluded that training will always be an influential factor to carry out the objectives of the organizations; developing attitudes, skills,

personal growth, professional quality in all employees of the organization. **Keywords:** Training, quality, organization, evaluation, performance.

Tabla de Contenido

Introducción.....	14
Problema.....	17
Antecedentes del Problema.....	17
Planteamiento del Problema	18
Pregunta del Problema.....	20
Justificación.....	21
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos.....	23
Marco de Referencia	24
La Capacitación.....	24
Objetivos de la Capacitación	25
Medios para Detectar las Necesidades de la Capacitación.....	25
Programación de la Capacitación.....	26
Marco Legal.....	28
Metodología.....	30
Tipo de Estudio	30
Enfoque de la investigación.....	30
Población	30
Muestra	31
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
Procesamiento de la Información.....	32
Resultados.....	33
Diagnóstico sobre el estado actual de capacitación en los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila.	33
Plan de capacitación adecuado para los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila para el año 2021.....	53
Conclusiones.....	63
Recomendaciones	65
Referencias bibliográficas	66
Anexos.....	67

Lista de Tablas

Tabla 1.....	33
Tabla 2.....	35
Tabla 3.....	36
Tabla 4.....	37
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	40
Tabla 7.....	42
Tabla 8.....	43
Tabla 9.....	44
Tabla 10.....	45
Tabla 11.....	46
Tabla 12.....	47
Tabla 13.....	48
Tabla 14.....	50
Tabla 15.....	51

Lista de Gráficas

Gráfica 1.....	34
Gráfica 2.....	35
Gráfica 3.....	36
Gráfica 4.....	38
Gráfica 5.....	39
Gráfica 6.....	41
Gráfica 7.....	42
Gráfica 8.....	43
Gráfica 9.....	44
Gráfica 10.....	45
Gráfica 11.....	47
Gráfica 12.....	48
Gráfica 13.....	49
Gráfica 14.....	50
Gráfica 15.....	51
Gráfica 16.....	56

Lista de Anexos

Anexo A. Formato de encuesta.....	67
-----------------------------------	----

Introducción

El desarrollo del siguiente trabajo tiene como finalidad brindar evaluaciones y herramientas de competencias para proyectar la capacidad del servicio a los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA, una empresa de seguridad privada que busca proponer planes de capacitación y asesorías en las que desean encaminar al empleado a buscar la eficiencia y nuevas conductas laborales acompañada de dinamismo y excelencia, para así lograr un desempeño dentro de la atención y mejorar la prestación del servicio, la cual se conseguirá una mayor satisfacción en los clientes.

Debido a los altos estándares de calidad que ofrecen las diferentes organizaciones, en cuanto a la calidad del servicio, la calificación integral de los colaboradores, la infraestructura económica, las empresas de hoy se ven con la necesidad de crear estrategias que satisfagan las necesidades mismas del mercado.

Para ello, el siguiente proyecto tiene la finalidad de conceptualizar sobre la dirección, organización y planificación del Talento Humano para que la misma se permita prestar servicios de competencias altas, procurando siempre ir de la mano del talento humano los cuales instruirán al personal para que sepa llevar a cabo su labor de manera óptima, previniendo riesgos y afianzando experiencias.

La compañía determina mejorar su calidad de servicio que en la actualidad está prestando y para ello enfoca sus ideas en una ampliación de conocimientos laborales para que tales actividades puedan ser mejor prestadas con nuevos retos y resultados dentro de la eficiencia, profesionalismo e innovación.

Si bien es cierto que las empresas de vigilancia privada y no privadas son garantías de seguridad y han brindado por largas décadas su mejor esfuerzo dentro de las “vigías nocturnas” y

“diurnas”, se ha podido considerar que los guardas de seguridad son personas que solo prestaban sus servicios anteriormente en un punto quieto dentro de un lugar y de allí no se movían, pretendiendo que con su presencia las personas pudieran sentir seguridad y confianza y así pensar que ya sus actividades estaban realizadas y cumplidas.

En la actualidad, tales comportamientos se han venido removiendo de su lugar como una “actividad envejecida” y por ende se ha tratado de modificar. El guarda de seguridad en el presente, es la persona que ahora realiza diferentes tareas dentro de la empresa, muchas de ellas son nuevas, de mitigación de conflictos, tiene una mejor relación con las personas, realizan tareas administrativas y de control, ya no se limita únicamente a su rol de guarda, y a su antigua manera de afrontar el cargo dentro de su lugar de trabajo.

Los guardas deben conocer muy bien el horizonte de la empresa, saber hacia dónde va la compañía y sus objetivos, adecuarse a sus políticas, a sus fines específicos y brindar el mejor servicio de calidad propuesto por la misma, los cuales serán conforme a los requerimientos de la compañía y a lo que ésta aspira ofrecer a cada uno de sus clientes. Desde una buena presentación personal, integridad laboral, hasta su interacción, amabilidad y carisma para ampliar la determinada labor.

Para alcanzar lo mencionado anteriormente y estar en la cumbre del éxito necesitamos que los diferentes empleados de la compañía obtengan una labor de calidad, crecimiento empresarial y mayores beneficios; por eso se le da trazabilidad a la idea de desarrollar un plan de capacitación para la empresa DINAPOWER LTDA, que permita mejorar el rendimiento de sus empleados, (internos y externos), logrando cambios positivos en la prestación del servicio a sus clientes y mayor satisfacción de la misma, tanto para mantenerse en el mercado como para captar algunos nuevos.

Esta misma línea se desarrollará dentro de un marco secuencial que no solo capacite los vigilantes y supervisores sino también a todo un cuerpo laboral, “dentro y fuera de campo”, esto es, con el fin de que toda la compañía pueda hablar un solo idioma, entender y comprender para donde van y puedan recibir un compromiso uniforme, de unión y de visión dentro de los objetivos a alcanzar.

Esta propuesta también podría beneficiar de algún modo al sector de la seguridad privada global, no solo a un sector específico con problemáticas parecidas, y de las cuales quieran revertir su situación actual buscando mejorar el desempeño de sus empleados dentro de sus actividades y puestos de trabajos.

Problema

Antecedentes del Problema

En la resolución 4973 del 2011, las condiciones mínimas con las que debe contar los programas, actividades, infraestructura y medios, deben de contar con academias, sección de capacitación, enseñanza en vigilancia y seguridad privada, con la finalidad de abastecer y aportar discernimiento, técnicas y destrezas para el personal de vigilancia y seguridad privada, posibilitando a que se mejoren sus aptitudes laborales, para el preciso desempeño de sus puestos.

Ciclos de capacitación en cuanto a la vigilancia y seguridad privada, Resolución 4973 del 2011 – superintendencia y vigilancia de seguridad privada.

Dentro de los aspectos planteados en la resolución 4973 y de mayor importancia lo podemos encontrar en el artículo 38 donde se refleja la importancia de los ciclos de capacitación y entrenamientos para vigilantes, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, ya que esta capacitación está conformada por diferentes cursos tanto de fundamentación como algunos reentrenamientos y profundizaciones en tareas específicas al cargo.

Estas formaciones o cursos realizados por cada uno de los integrantes poseen una intensidad horaria establecida que van entre las 30 y 100 horas respectivamente.

Los programas académicos para cada uno de los ciclos serán determinados por un proyecto educativo institucional en seguridad privada de cada escuela y en su respectivo departamento de capacitación.

Por otra parte, Gómez (2007) desarrolló un estudio donde realizó una propuesta de un esquema de capacitación en una empresa eléctrica, con la finalidad de incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal. En la metodología el proyecto de

estudio fue basado de tipo exploratorio-descriptivo, realizando un cuestionario para la detección de necesidades de capacitación, obteniendo resultados de que la propuesta del programa le permite una valoración del personal de la empresa.

El estudio que realizó Gómez (2007) es de gran importancia para el presente trabajo ya que propone un programa de capacitación al personal de la empresa con estrategias que ayudan a mejorar las competencias laborales.

El estudiante Hamana (2005), realizó un estudio en Gerencia de Recursos Humanos basado en el modelo de competencias dirigido a un personal que labora en una empresa, en la cual estuvo orientado a diseñar un instrumento de capacitación que le permitiera evaluar las competencias actuales de cada trabajador. En las conclusiones, Hamana (2005), expresa que la aplicación del modelo permite elaborar un perfil de entrenamiento y capacitación adecuado a las necesidades reales del personal.

Por otra parte, Omaña (2006), realizó una investigación sobre la capacitación basada en el enfoque de competencias en una empresa industrial, en la cual señala la existencia de problemas de comunicación y el incumplimiento de los objetivos de la empresa. Como conclusión, la autora logró identificar la relación que existe entre el perfil del puesto y el nivel actual de la persona que lo ocupa. Y por último recomienda un Plan de capacitación orientado fundamentalmente a mejorar el desempeño laboral.

Planteamiento del Problema

La capacitación está definida o planteada como un medio que utilizan las empresas para actualizarse y mantenerse vigentes, sin embargo en varias empresas de prestación de servicios, estos procesos no se están llevando a cabo de la mejor manera, donde se genera pérdida de tiempo y dinero, donde los colaboradores, en este caso los vigilantes vinculados a la empresa de

vigilancia, podrían realizar las actividades mejor de acuerdo a la tecnología y capacidades físicas, por eso todos estos procesos deben tener una actualización, mejoras y estudios que permitan mejorar y perfeccionar las labores, esto por medio de la capacitación.

Por eso el desempeño laboral resulta ser un factor importante a la hora de medir las empresas actualmente, ya que mediante este proceso se puede establecer que empleado del grupo es altamente productivo y cual no.

Por ende, la capacitación y el desempeño laboral, son la guía para que las empresas puedan ser exitosas, por eso cuando los empleados empiezan a formarse como profesionales, las organizaciones mejoren y los resultados vienen a ser por naturaleza un resultado de los integrantes de la misma y no por políticas establecidas por la empresa.

Dentro del marco privado en las compañías de vigilancia, vale resaltar que, si bien es cierto, la compañía sobre la selección de personal infiere un poco en tópicos diferentes a la hora de filtrar los empleados que brindaran el servicio ya que sus actividades no son tan generales sino específicas, empleando uso de armas en muchas ocasiones y actividades ajenas a muchas otras compañías.

No obstante, partiendo de la problemática es crucial determinar un personal idóneo que garantice no solo una buena imagen a la compañía sino también brindar el mejor servicio, un servicio de confianza, un servicio óptimo basado en la ética, el respeto y la responsabilidad de vigilar por otros. Partiendo desde leyes legisladas por el estado, es de suma importancia saber darle la debida selección al personal de vigilancia puesto que debe estar enlazado con los objetivos de la empresa, aportando significativamente para que así sea positivo las condiciones en ciertas actividades específicas dentro de su labor.

Pregunta del Problema

¿Qué efectos tiene en los empleados de la empresa **DINAPOWER LTDA**, regional Huila, realizar un plan de capacitación laboral que responda a las necesidades de buscar un mejoramiento de la actitud, conocimiento, habilidades y conducta del personal?

Justificación

El presente trabajo busca diseñar un plan de capacitación laboral dirigido a los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA, Regional Huila, en razón a que la capacitación suministrará al personal la información sobre el desempeño en las tareas asignadas, de tal forma que el empleado de la empresa esté en toda la capacidad de solucionar y llevar a cabo cualquier dificultad que se pueda presentar, el objetivo y razón por la cual se realiza el presente diseño es para reforzar la mejora en el personal en cuanto a sus habilidades y conocimientos de los trabajadores, aumentando en ellos la productividad en la empresa, la pericia de los empleados de con sus puestos de trabajos. Esto ayudará a DINAPOWER LTDA, Regional Huila, a disminuir los errores en los puestos de trabajos, el cual logrará la satisfacción hacia el cliente, al tener personal capacitados y expertos en las labores ofrecidas, aumentando también la seguridad en el empleado, y desempeñándose con la mejor actitud y aptitud.

Para DINAPOWER LTDA, Regional Huila, el diseño de capacitación laboral, busca solucionar la baja capacitación personal que la conforman en el desarrollo de sus actividades, fomentando en ellos un desarrollo integral, aportando conocimientos que van orientados al desempeño, a la productividad, calidad y la competitividad de la empresa en el área comercial. Mediante este diseño se propuso diseñar el plan de capacitación respondiendo a las necesidades de la empresa DINAPOWER LTDA., durante el año 2021, en la sede Regional Huila. teniendo en cuenta que el personal que la conforma es fundamental y valioso, por lo tanto, este plan de capacitación, responda a las necesidades de la misma, diseño que nos permite alcanzar el logro de los objetivos corporativos, el cual tendrá su aplicación en el personal que la integra, y variación de actitudes.

El plan de capacitación, estará en coordinación de Talento Humano de DINAPOWER LTDA. Regional Huila, será el área encargada de coordinar y ejecutar todas las actividades que surjan del presente Programa de Capacitación y el área financiera, será el responsable de indicar la asignación y futura aprobación de los recursos económicos para lograr ejecutar el programa de capacitación, para la Regional Huila, la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, velará por apoyar todas las actividades del programa de capacitación, para la Regional Huila, como medida para la prevención de riesgos en las actividades a realizar.

Es por esta razón, el programa de capacitación, quiere contribuir al desarrollo intelectual y el mejoramiento en las habilidades de los empleados, transferir y reforzar el conocimiento y habilidades para las personas que se desempeñen en DINAPOWER LTDA. Regional Huila.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de Capacitación Laboral, para los colaboradores de la empresa **DINAPOWER LTDA.** Regional Huila para el año 2021, respondiendo a las necesidades que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades y conductas del personal.

Objetivos Específicos

Realizar el diagnóstico sobre el estado actual de capacitación en los empleados de la empresa **DINAPOWER LTDA.** Regional Huila.

Proponer un plan de capacitación adecuado para los empleados de la empresa **DINAPOWER LTDA.** Regional Huila para el año 2021.

Establecer recomendaciones para la empresa **DINAPOWER LTDA.** Regional Huila, sobre la importancia de llevar a cabo un plan de capacitación.

Marco de Referencia

El enfoque teórico del proyecto, se fundamenta en diseñar un plan de capacitación laboral, para el personal de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, teorías las cuales están basadas en la capacitación, y que se genera desempeño eficiente en los empleados, motivándolos al compromiso diario con la organización y que explica la naturaleza y su objetivo al cual se dedica la organización.

La Capacitación

La Capacitación, es una oportunidad para el desarrollo de las personas, según Blake (1997), “La capacitación hace referencia al punto de vista, siendo un elemento trascendente dentro del tema que nos ocupa y que toda organización se comporta como un factor de influencia fundamental en el proceso de desarrollo de sus miembros. Toda organización tiene implícito un proyecto humano, y desde esta concepción el hombre define un importante número de sus comportamientos y decisiones”.

Las personas son importantes para las organizaciones, su esencial estrategia está en un constante aumento, en razón a que todas las organizaciones, mantienen un nivel competitivo mediante su personal. Su éxito depende, de los conocimientos, estudios, habilidades y destrezas de los trabajadores. Cuando el empleado cuenta con destrezas y su talento es valioso y organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas futuras significativas, de las cuales se apoyan ellas en su personal. Por tal razón, es fundamental del por qué capacitar a los empleados, el beneficio para las organizaciones la mayor ventaja y el cual consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo.

Según Llanos (2005),” Las necesidades de la capacitación son el insumo principal para generar un plan de acción, misma que posibilita la programación de la capacitación y constituye la guía de secuencia de acciones”.

Y otro autor define la capacitación, Carmona (2004), “La generalidad de los esfuerzos que realiza una organización para impulsar y fomentar el aprendizaje de sus trabajadores a corto plazo”.

Objetivos de la Capacitación

Los principales objetivos de la capacitación son los siguientes:

1. Preparar la persona para la realización inmediata de las tareas que va a ejecutar.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, en donde esté capacitado para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, para crear un clima satisfactorio laboral, motivando y volviendo más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Medios para Detectar las Necesidades de la Capacitación

Para la realización y detención de las necesidades, es mediante un diagnóstico por el cual se requiere en información pertinente, la determinación de la necesidad es una responsabilidad de línea y una función de Staff, es decir, toda la responsabilidad cae sobre el administrador, el cual es el responsable de la percepción de los problemas que provoca la falta de la capacitación dentro de la organización.

Según el autor Chiavenato, “Los medios para detectar las necesidades son:

1. Evaluación del desempeño de los trabajadores
2. Observación

3. Cuestionarios
4. Solicitud de supervisores y gerentes
5. Entrevistas con superiores y gerentes
6. Reuniones interdepartamentales
7. Examen de empleados
8. Reorganización del trabajo
9. Entrevista de salida
10. Análisis del puesto y perfil del puesto
11. Informes periódicos”.

Estos son algunos de los medios para los indicadores de necesidades de la capacitación y que provocaran a un futuro.

Programación de la Capacitación

En el momento de llevar a cabo el diagnóstico de la capacitación, es necesario la elección de los medios para corregir las necesidades detectadas. El éxito de la capacitación depende de la contribución positiva al desempeño de la organización, la ISO 10015 define la capacitación en cuatro etapas, las cuales son: analizar, planear hacer y evaluar. Chiavenato, I. (2017). McGraw-Hill. (Pp.344-357).

Tenemos las cuatro etapas de la capacitación en las que coinciden diferentes autores, como son:

Necesidades de entrenamiento que se deben satisfacer

Según el autor Murillo (2010), “Las necesidades de capacitar al personal afloran en medio de los cambios en el entorno de las organizaciones, dirigido a mejorar las habilidades de sus colaboradores y aumentar su motivación por medio de la implementación de un plan de

acción, mediante el cual se capacite al empleado y a futuro se vea ese aprendizaje de productividad y bienestar”.

Diseño de programa de entrenamiento

Según el autor Murillo (2010), “Se nutre con la información recolectada en el inventario de las necesidades, y el cual consiste en la formulación estructurada de los métodos que se emplearan para la formación del personal respectivo en las necesidades de la capacitación que se requiera”.

Ejecución del programa de entrenamiento

Según el autor Murillo (2010), “Interacción entre el capacitador y el capacitado, estos, sin importar el nivel jerárquico ocupado dentro de la organización, deben adaptarse a un rol preestablecido que garantice el éxito del programa pasando desde la interacción social, hasta llegar al logro de los objetivos”.

Evaluación de los resultados del entrenamiento

Según el autor Murillo (2010), “Debe comprobar si los objetivos propuestos por el programa han sido cumplidos satisfactoriamente, es decir, que los colaboradores que adquirieran introyectar en el contenido de los cursos”.

Marco Legal

La capacitación en Colombia se encuentra definida en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, donde establece que la capacitación es un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, del desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Por medio del Decreto 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulo para los empleados del estado.

El Decreto 682 de 2001, por su parte, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Mientras que la Ley 909 de 2004, establece las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Habría que mencionar que Ley 1064 de 2006, dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación no formal.

Con respecto a los objetivos de la capacitación, según el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, donde se establece que la capacitación orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. De manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de servicios.

Sobre los planes de capacitación, el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, establece que los planes deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. El artículo 66 del mismo decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados en niveles de excelencia.

Habría que mencionar, además, que el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, establece que las empresas que tengan más de 50 trabajadores, que laboren 48 horas a la semana, tendrán derecho a que 2 horas de la jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente en actividades culturales, deportivas, recreativas o capacitación.

Metodología

Tipo de Estudio

Para el desarrollo del presente proyecto, se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, el cual se basa en datos obtenidos directamente de la realidad, como primera medida se llevó a cabo una individualización de las características y elementos de la problemática de la investigación para posteriormente realizar la definición y análisis, la cual permitió la estructuración del diseño del plan de capacitación respondiendo a las necesidades de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, durante el año 2021, en la sede Regional Huila. (Tamayo, 2003).

Enfoque de la investigación

Esta investigación se enfocará cuantitativamente, esto permite relacionar variables con los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado para la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, permitiendo dar un valor explicativo y buscando realizar una medición de la información recolectada con el fin de tener una clasificación de características propias del estudio.

Población

Todos los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, los cuales son 200, cuya información fue suministrada por la oficina de Recursos Humanos, sin embargo, deberán tener en cuenta condiciones de acceso a los empleados, si por estas razones no se puede dar alcance al 100%, la población que se tome no podrá ser inferior al 80%, para un total de población de 160 empleados.

Muestra

Para la realización del diseño de la muestra se emplea la fórmula para una población finita, en la cual se conoce el número de la población.

$$n \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n = Muestra:

N = Universo o Población: 160

P = Probabilidad de éxito: 0.5

Q = Probabilidad de fracaso: 0.5

Z = Nivel de confianza: 1.96

E = Margen de error: 0.05

Sustituyendo valores:

$$n \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 160}{(160 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n \frac{3.84 * 0.5 * 0.5 * 160}{160 * 0.0025 + 3.84 * 0.5 * 0.5}$$

$$n \frac{153.6}{1.36}$$

$$n = 112.9$$

$$n = 113$$

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó como instrumento de recolección de datos, una encuesta, la cual tiene como propósito, determinar la necesidad de capacitación dentro de las actividades del personal, y así poder determinar si se conseguiría un mayor y mejor desempeño en la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila.

Para Rosemberg (2004) la encuesta es definida como un método sistemático para conocer los sentimientos y juicios, en la que los datos se recogen en el mismo lugar donde se encuentra la muestra.

Procesamiento de la Información.

Luego de recolectada la información se realizará una tabulación de forma manual y vaciada en una matriz de datos, para determinar la frecuencia de las respuestas. El análisis se realizará en función de los indicadores, estableciendo la frecuencia y porcentajes respectivos frente a las respuestas de cada ítem. De acuerdo con el nivel de medición se analizarán los datos utilizando la estadística descriptiva, la cual intenta no sólo describir como se dan las respuestas sino establecer relaciones entre las variables y los resultados. Luego se agruparán los datos conforme a los indicadores de cada una de las variables.

Una vez obtenida la información se procederá a organizar los datos en una tabla de doble entrada, posteriormente se elaborarán las tablas con el análisis respectivo y los gráficos correspondientes.

Resultados

Diagnóstico sobre el estado actual de capacitación en los empleados de la empresa

DINAPOWER LTDA. Regional Huila.

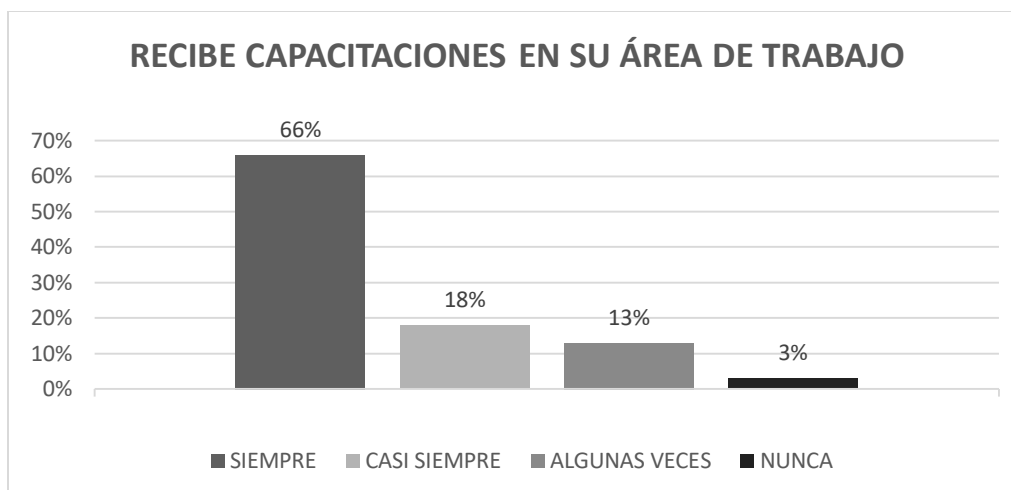
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, con el propósito de establecer la necesidad de capacitación dentro de las actividades del personal, y así conseguir un mayor y mejor desempeño en la empresa.

Tabla 1.

Resultados del ítem No. 1. Recibe capacitaciones en su área de trabajo.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1. Recibe capacitaciones en su área de trabajo.	75	66	20	18	15	13	3	3

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 1.

Recibe capacitaciones en su área de trabajo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

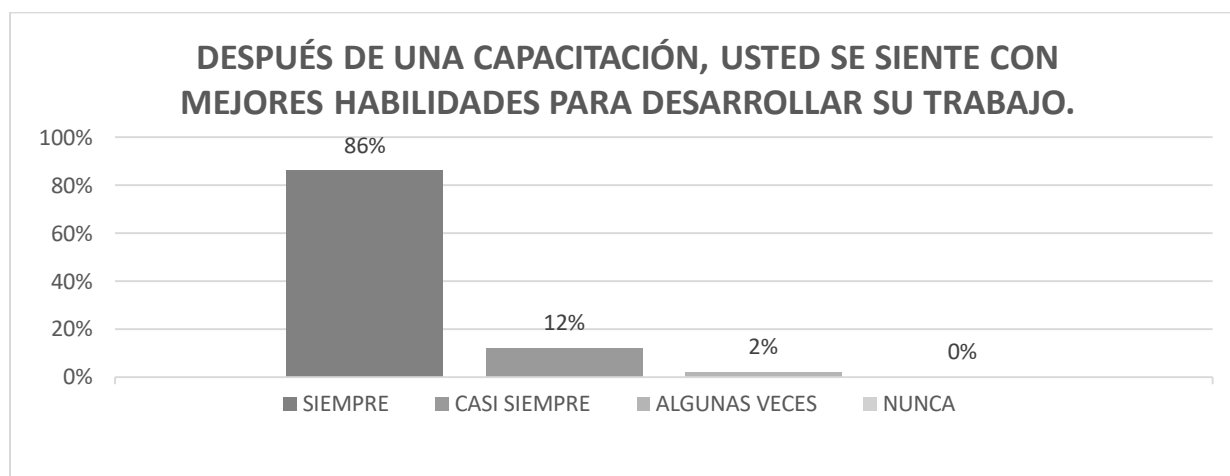
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 1., se observa que el 66% que equivale a la mayoría de los empleados, ha recibido capacitaciones en su área de trabajo, mientras que el 18% afirma que casi siempre, el 13% que algunas veces y solo el 3% manifestó que nunca ha recibido capacitaciones. Se logra evidencia que los valores de la empresa son dados a conocer por medio de capacitaciones, se demuestra el compromiso con la integridad y valores éticos por parte de la gerencia y cada nivel de la empresa.

Tabla 2.

Resultados del ítem No. 2. Después de una capacitación, usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2. Después de una capacitación, usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo.	97	86	14	12	2	2	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia

**Gráfica 2.**

Después de una capacitación usted, se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

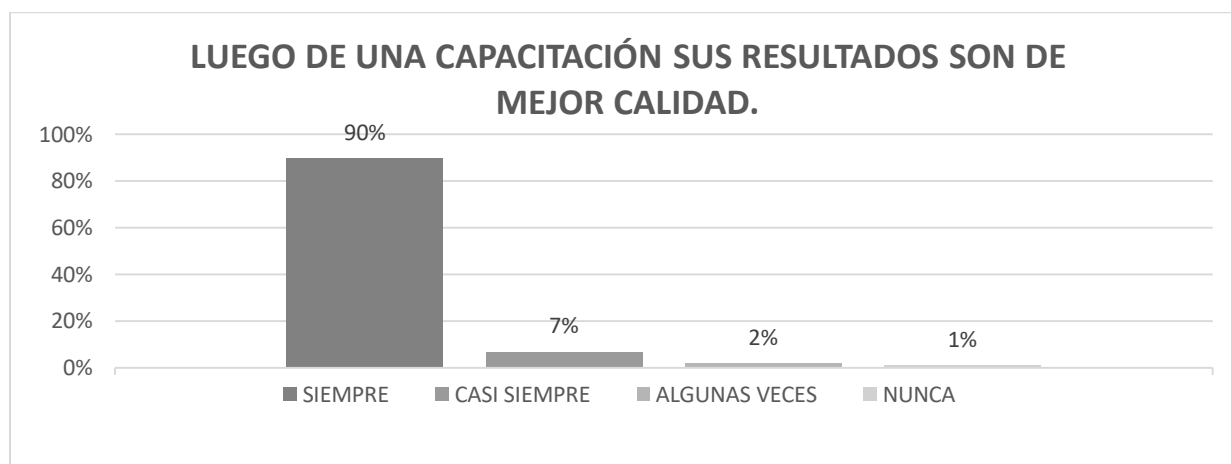
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 2., se observa que el 86% que equivale a la mayoría de los empleados, gracias a las capacitaciones realizadas por la empresa, se siente con mejores habilidades, conocimientos actualizados y nuevas experiencias con relación al cargo que están desarrollando en la empresa, el 12% casi siempre se ha sentido con mejores habilidades, el 2% algunas veces y el 0% nunca.

Tabla 3.

Resultados del ítem No. 3. Luego de una capacitación sus resultados son de mejor calidad.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3. Luego de una capacitación sus resultados son de mejor calidad.	102	90	8	7	2	2	1	1

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 3.

Luego de una capacitación sus resultados son de mejor calidad.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

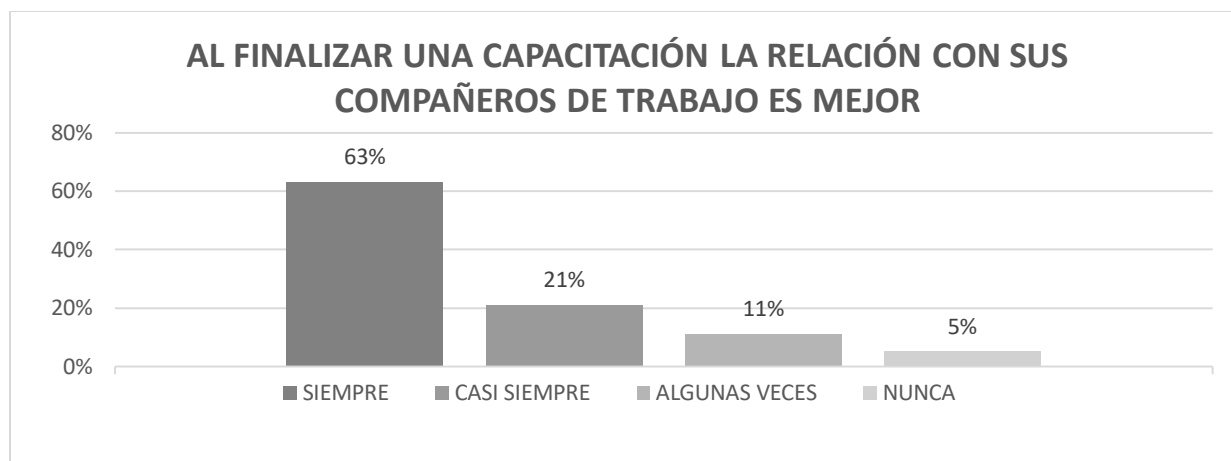
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 3., se observa que el 90% que equivale a la mayoría de los empleados, gracias a las capacitaciones realizadas por la empresa, los resultados de las labores realizadas con de una mejor calidad en su ejecución y resultados, mientras que el 7% casi siempre, el 2% algunas veces y el 1% nunca; lo que significa que ante un mayor número de capacitaciones, se obtiene mayores conocimientos y así obteniendo una mejor calidad en el desarrollo de las actividades.

Tabla 4.

Resultados del ítem No. 4. Al finalizar una capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4. Al finalizar una capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor.	71	63	24	21	12	11	6	5

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 4.

Al finalizar una capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

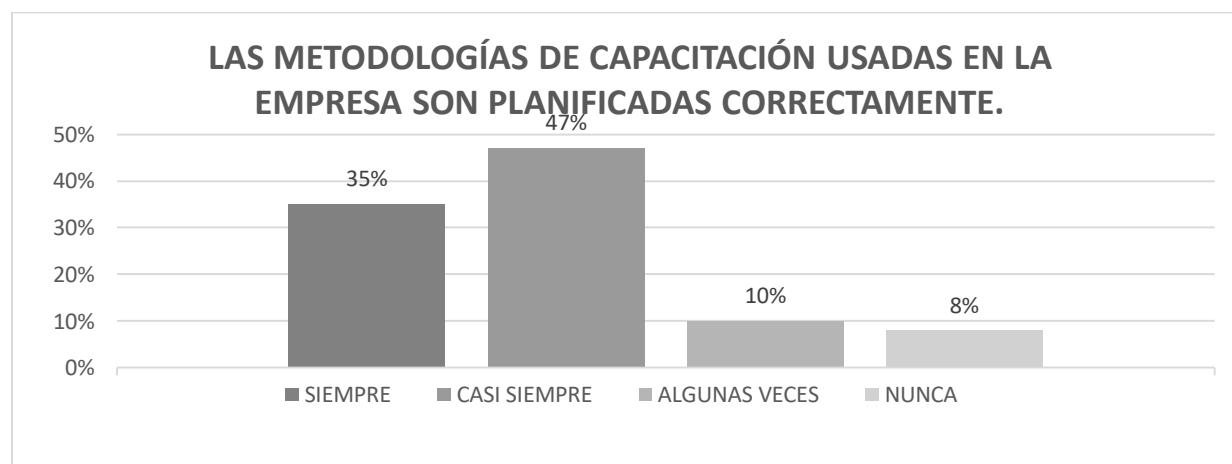
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 4., se observa que el 63% que equivale a la mayoría de los empleados, siempre después de una capacitación mejora la relación con sus compañeros, debido a que en algunas capacitaciones se pueden realizar actividades que afiancen la convivencia y armonía con sus compañeros, resaltando valores como el respeto y tolerancia entre los mismos; por otro lado, el 21% afirma que casi siempre, el 11% algunas veces y el 5% nunca.

Tabla 5.

Resultados del ítem No. 5. Las metodologías de capacitación usadas en la empresa son planificadas correctamente.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
5. Las metodologías de capacitación usadas en la empresa son planificadas correctamente.	40	35	53	47	11	10	9	8

Nota. Fuente: Investigación propia

**Gráfica 5.**

Las metodologías de capacitación usadas en la empresa son planificadas correctamente.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

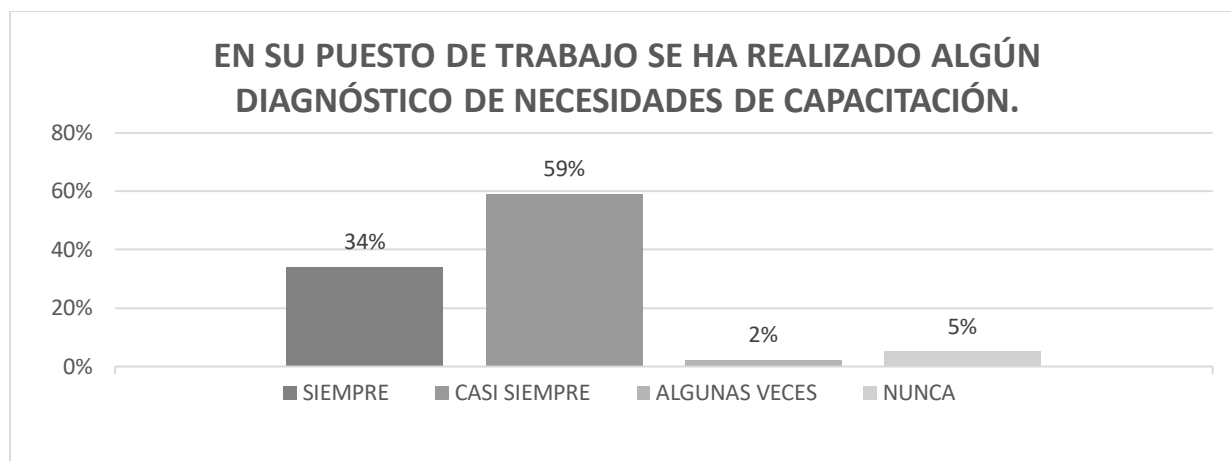
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 5., se observa que el 47% que equivale a la mayoría de los empleados, manifiestan que casi siempre son planificadas correctamente, lo que evidencia que la oficina de Talento Humano, en ocasiones no planifica capacitaciones, informando así a los demás empleados a última hora o sobre el tiempo la realización de alguna capacitación; sin embargo el 35% sostiene que siempre las metodologías se planifican y ejecutan correctamente,; por otro lado, el 10% afirma que algunas veces y el 8% nunca.

Tabla 6.

Resultados del ítem No. 6. En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
6. En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación	38	34	67	59	2	2	6	5

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 6.

En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

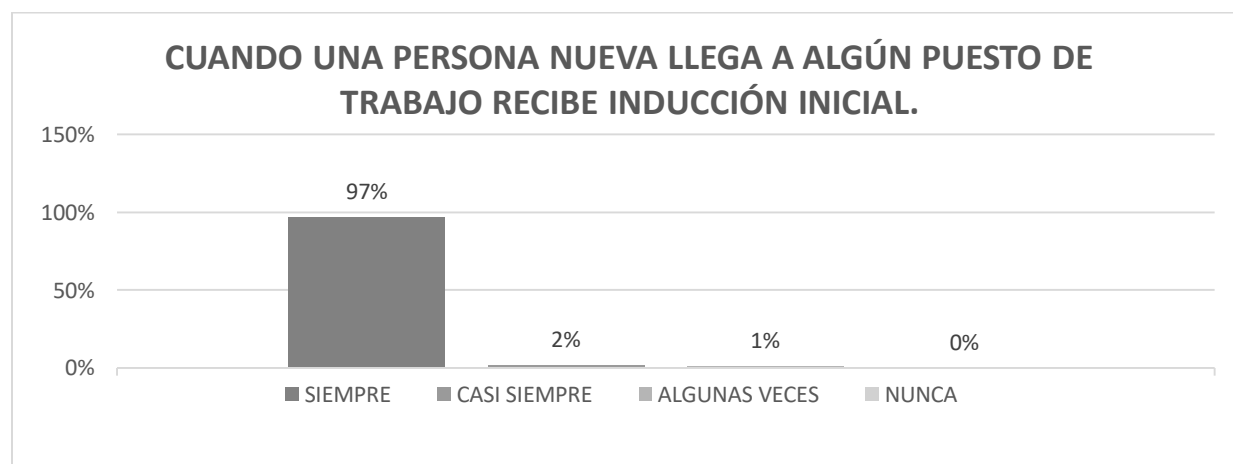
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 6., se observa que el 59% que equivale a la mayoría de los empleados, sostienen que casi siempre se ha realizado algún tipo de diagnóstico de necesidades de la realización de una capacitación, el 34% manifiesta que siempre, el 2% algunas veces y el 5% nunca. Conforme a los resultados se puede establecer que algunos sitios de trabajo si se han realizado los diagnósticos y en otros no, lo que significa que como recomendación se podría dar que se realice en la totalidad de los puestos de trabajo la necesidad de capacitación ya que gracias a la ejecución de una constante capacitación los empleados estarán mejor preparados y con un ambiente mejorable.

Tabla 7.

Resultados del ítem No. 7. Cuando una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
7. Cuando una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial.	110	97	2	2	1	1	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia

**Gráfica 7.**

Cuando una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

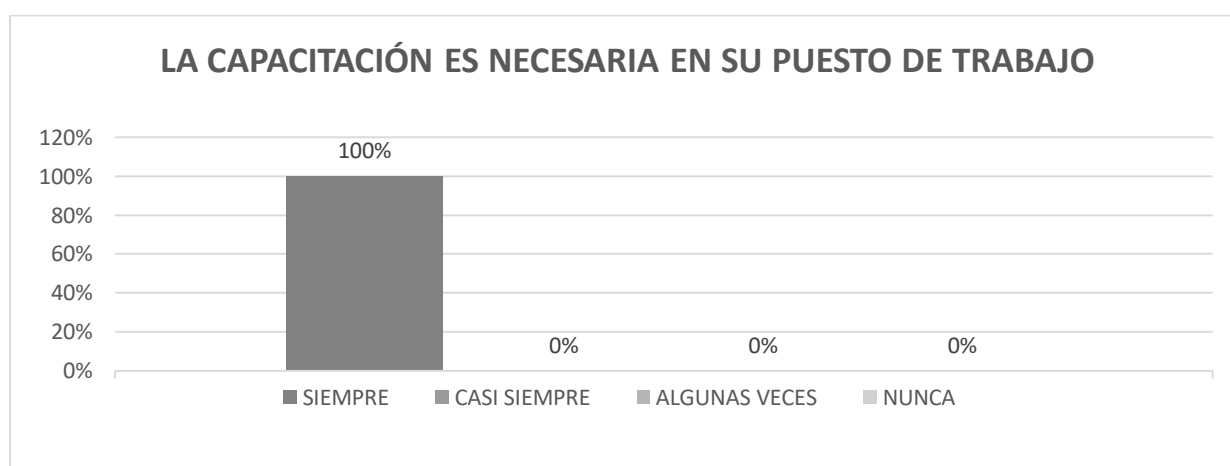
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 7., se observa en la anterior figura que el 97% cuando llega a la empresa recibe por parte de la oficina de Talento Humano una inducción inicial sobre su puesto de trabajo. Lo que indica que prácticamente todo el personal de la empresa adquiere conocimientos sobre el puesto de trabajo el cual va a desempeñar.

Tabla 8.

Resultados del ítem No. 8. La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
8. La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo.	113	100	0	0	0	0	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 8.

La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

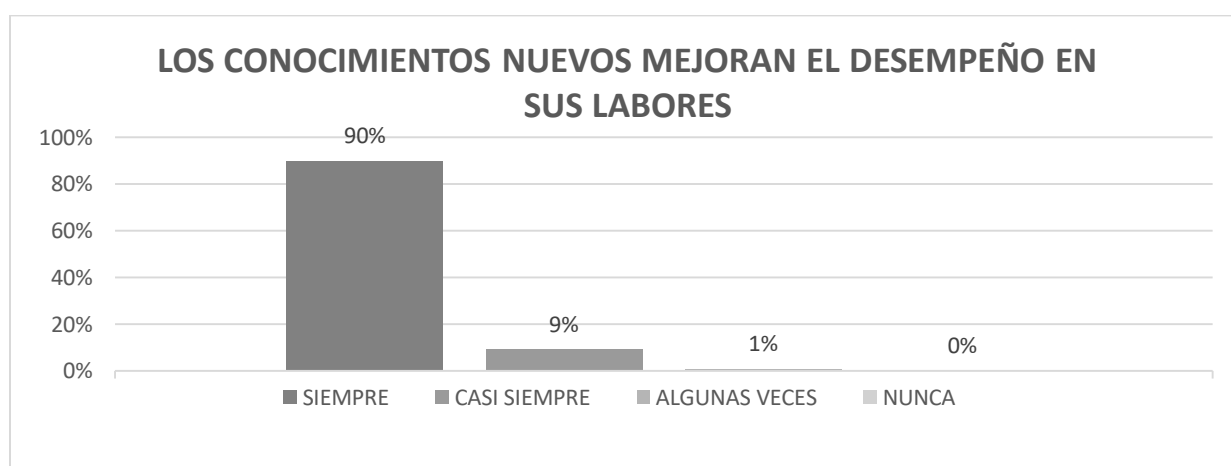
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 8. La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo; se observa en la anterior figura que el 100% manifiesta la necesidad de la continua capacitación en su puesto de trabajo, ya que con esto adquieren mayores conocimientos para ejercer el mismo con altos estándares de calidad y un mayor bienestar y convivencia en la empresa.

Tabla 9.

Resultados del ítem No. 9. Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
9. Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.	102	90	10	9	1	1	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 9.

Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

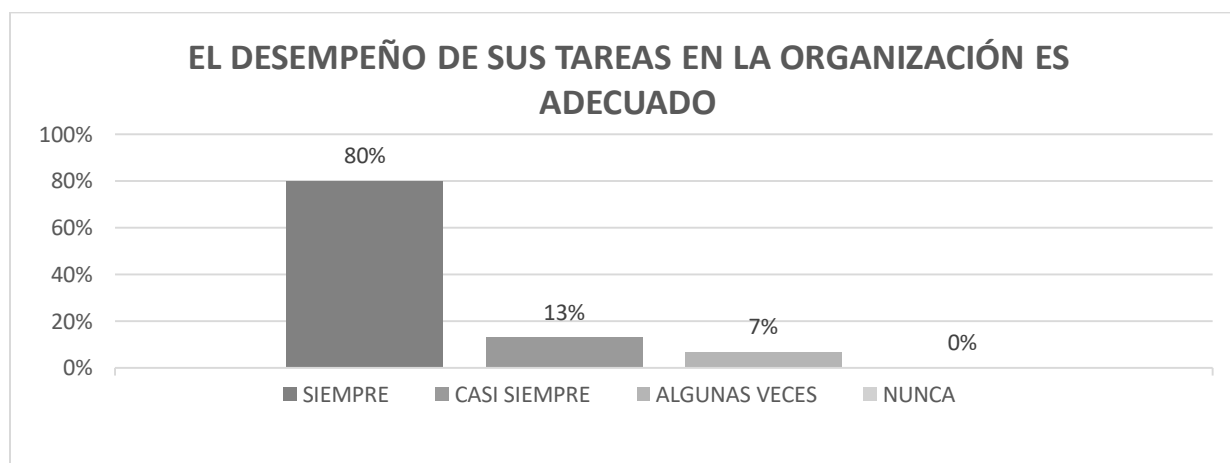
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 9; se observa en la anterior figura que el 90% manifiesta que siempre los conocimientos nuevos se logra mejorar el desempeño de las labores, ya que se obtienen mejores prácticas para la realización de sus labores, solo el 9% sostiene que casi siempre mejoran su rendimiento con la obtención de nuevos conocimientos.

Tabla 10.

Resultados del ítem No. 10. El desempeño de sus tareas en la organización es adecuado.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
10. El desempeño de sus tareas en la organización es adecuada.	90	80	15	13	8	7	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 10.

El desempeño de sus tareas en la organización es adecuado.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

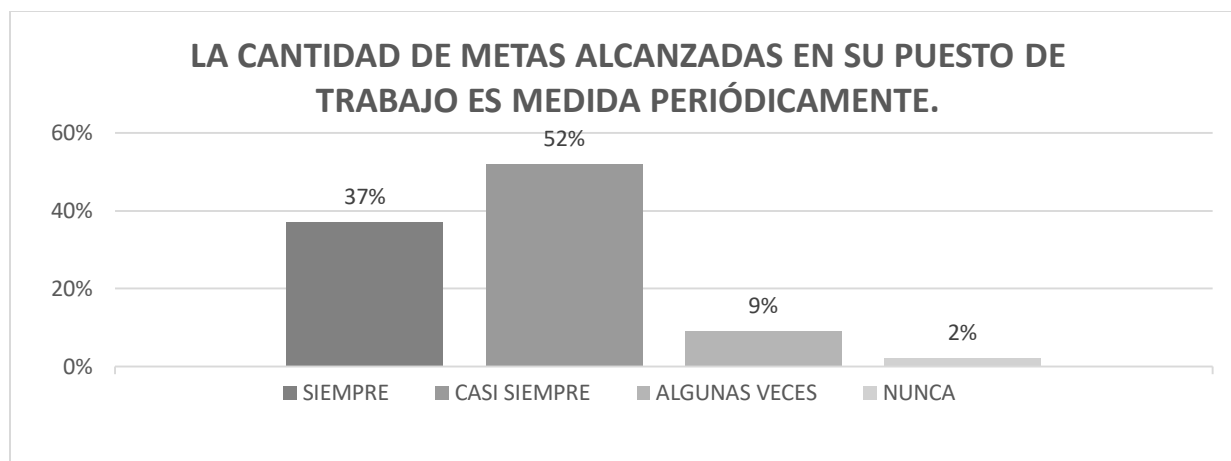
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 10; se puede evidenciar que el 80% manifiesta que siempre desempeñan sus tareas en la organización de manera adecuada, el 13% casi siempre y solo el 7% algunas veces; esto refleja que la planificación de capacitaciones se podría aumentar aún más el desempeño de los trabajadores, adquiriendo nuevos conocimientos para colocarlos en práctica en sus distintas labores.

Tabla 11.

Resultados del ítem No. 11. La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
11. La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medido periódicamente.	42	37	59	52	10	9	2	2

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 11.

La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

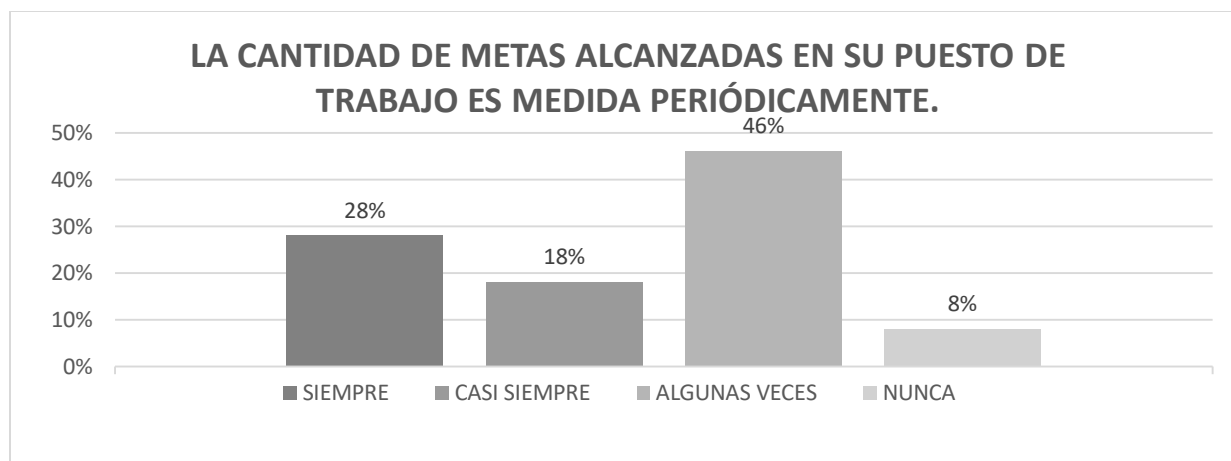
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 11; se puede evidenciar que el 52% sostiene que casi siempre la cantidad de metas alcanzada en su puesto de trabajo es medida periódicamente, el 37% siempre y solo el 9% algunas veces.

Tabla 12.

Resultados del ítem No. 12. Le entregan periódicamente las metas a ser alcanzadas.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
12. Le entregan periódicamente las metas a ser alcanzadas.	32	28	20	18	52	46	9	8

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 12.

La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 12; se puede evidenciar que el 46% sostiene que algunas veces la cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medida periódicamente, el 28% siempre, el 18% casi siempre y solo el 9% nunca.

Tabla 13.

Resultados del ítem No. 13. Cuenta usted con estándares que tienen que ser cumplidos.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
13. Cuenta usted con estándares que tienen que ser cumplidos.	102	90	6	5	5	4	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 13.

Cuenta usted con estándares que tienen que ser cumplidos.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

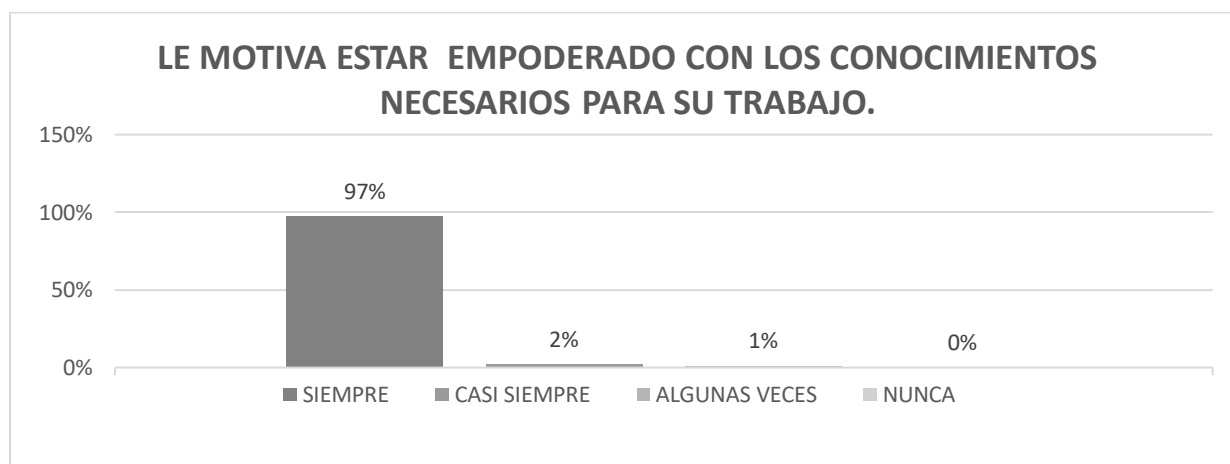
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 13; se puede evidenciar que el 90% sostiene que siempre ha contado con los estándares que tienen que ser cumplidos para el desarrollo de sus actividades, el 5% manifestó que casi siempre, el 4% algunas veces.

Tabla 14.

Resultados del ítem No. 14. Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
14. Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo.	110	97	2	2	1	1	0	0

Nota. Fuente: Investigación propia

**Gráfica 14.**

Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

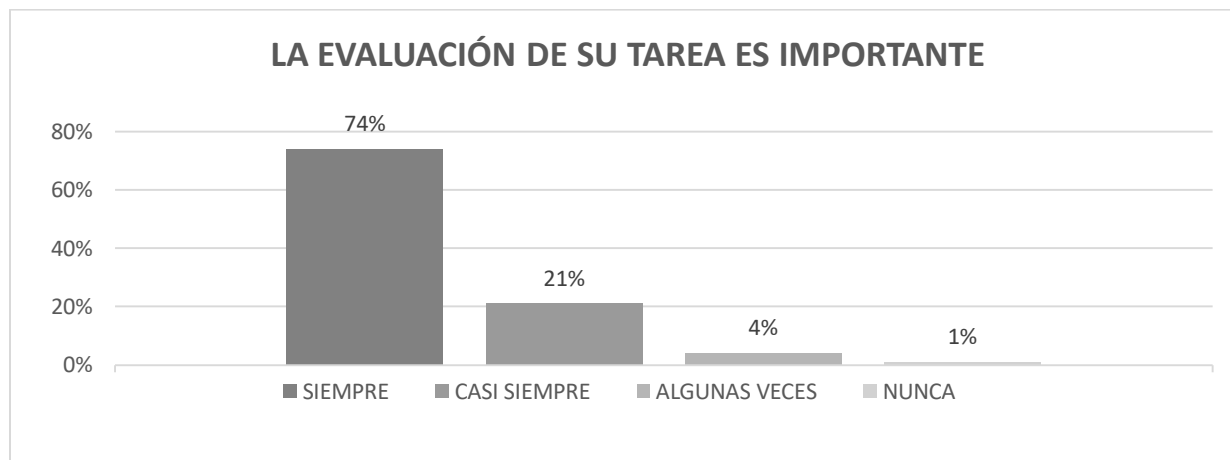
Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 14; se puede evidenciar que el 97% sostiene que siempre le ha motivado estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo, el 2% manifestó que casi siempre, y solo el 1% algunas veces.

Tabla 15.

Resultados del ítem No. 15. La evaluación de su tarea es importante.

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
15. La evaluación de su tarea es importante.	84	74	24	21	4	4	1	1

Nota. Fuente: Investigación propia



Gráfica 15.

La evaluación de su tarea es importante.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los resultados del porcentaje de respuesta del ítem No. 15; se puede evidenciar que para el 74% siempre la evaluación del desarrollo es importante ya que con los resultados se logra demostrar su eficiencia y efectividad en el desarrollo de sus labores y así poder obtener un mejoramiento continuo, mientras que el 21% manifiesta que casi siempre, el 4% algunas veces y el 1% nunca.

**Plan de capacitación adecuado para los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA.
Regional Huila para el año 2021.**

Teniendo en cuenta los anteriores resultados y estableciendo la importancia de diseñar un plan de capacitación, a continuación, se presenta el programa de capacitación para la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila.

PROGRAMA DE CAPACITACION 2021

DINAPOWER LTDA

OFICINA DE TALENTO HUMANO

REGIONAL NEIVA

2021

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, debido a los altos estándares de calidad que ofrecen las diferentes organizaciones, en cuanto a la calidad del servicio, la calificación integral de los colaboradores, la infraestructura económica, organizacional y social, las empresas les nace la necesidad de crear estrategias que satisfagan las necesidades mismas del mercado.

A continuación, se desarrollará el programa de capacitación, en el que se va a indicar las diferentes estrategias que se va a desarrollar, para fomentar una mejora constante, en todos los servicios que se prestan, por parte de los colaboradores de DINAPOWER LTDA.

JUSTIFICACIÓN

La capacitación como lo establece el At 4 del Decreto 1567 de 1.998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Es por esta razón que por medio del presente programa de capacitación, se quiere contribuir al desarrollo intelectual y el mejoramiento en las habilidades de los empleados, transferir y reforzar el conocimiento y las habilidades para que las personas puedan desempeñar mejor su trabajo de los colaboradores de DINAPOWER LTDA.

OBJETIVO GENERAL

Implementar el programa de capacitación laboral, los colaboradores adscritos a DINAPOWER LTDA.

ALCANCE

Los colaboradores pertenecientes a la empresa DINAPOWER LTDA, serán beneficiarios del programa de Bienestar Laboral, incluyendo sus familias según lo establecido por el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLES

Gerencia General.

Brindar el tiempo y los recursos necesarios para poder realizar las capacitaciones al personal de DINAPOWER LTDA.

Asignar el tiempo, el personal técnico y los recursos necesarios para brindar capacitaciones.

Directores y/o Responsables del área.

Identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal, priorizarlas, para que sean incluidas en el Cronograma Anual.

Coordinar las actividades necesarias para garantizar la asistencia del personal a cargo.

Desarrollar al interior de cada una de las áreas las capacitaciones en los documentos o actividades específicas del área, necesarias para la ejecución de cada una de las actividades.

Llevar el registro de asistencia a capacitaciones y las evaluaciones realizadas

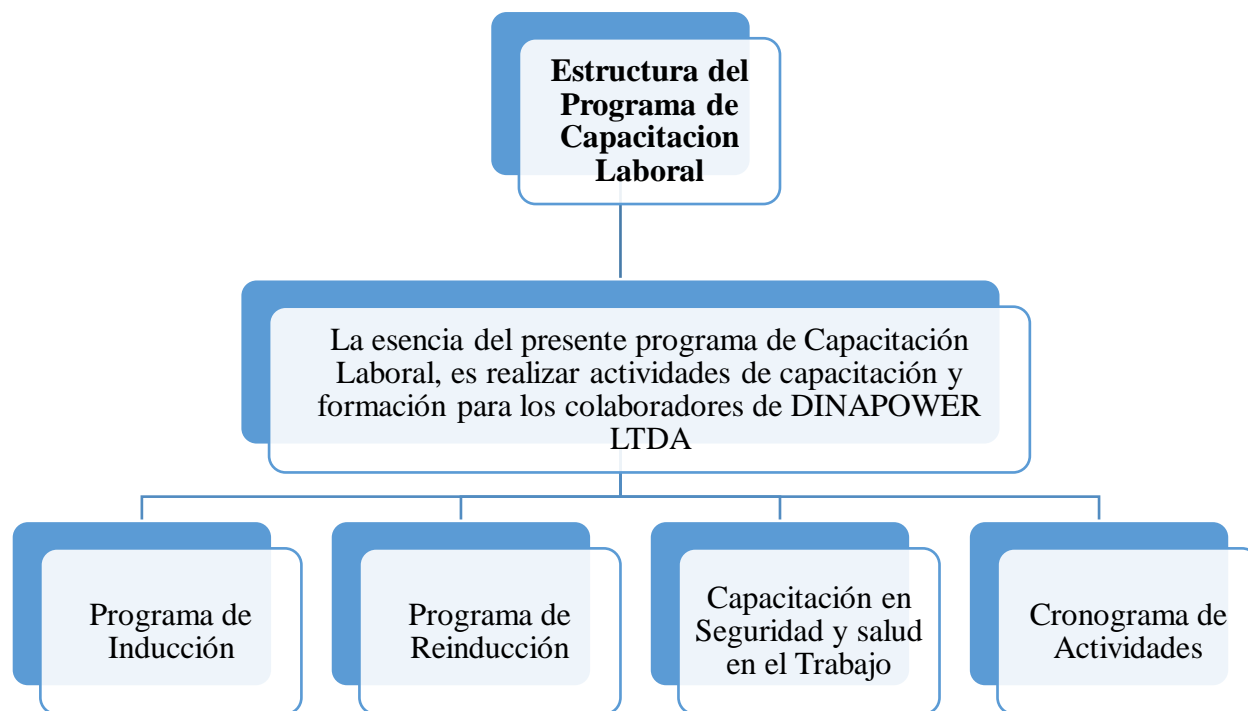
Asistentes a las capacitaciones.

Asistir puntualmente a cada una de las capacitaciones.

Participar activamente durante el desarrollo de la capacitación.

Presentar las evaluaciones correspondientes a cada jornada.

Promover el orden durante las capacitaciones.



Gráfica 16.

Estructura del Programa de Capacitación Laboral.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

DEFINICIONES

Capacitación: Actividad por medio de la cual se entrena al personal antiguo y nuevo en lo relacionado a las funciones y responsabilidades propias de cada cargo.

Competencia: Aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

DESARROLLO

Identificación de las necesidades de capacitación.

Los directores y/o responsables de áreas deben identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y comunicárselas a seguridad y salud en el trabajo, para que sean incluidas en el plan de capacitaciones anual.

Cronograma Anual de Capacitación

Con las necesidades de capacitación identificadas por los directores y/o responsables de área, seguridad y salud en el trabajo realizará el Programa Anual de Capacitación, mediante el diligenciamiento del formato ST-FO-003 (Cronograma de actividades seguridad y salud en el trabajo), versión vigente, en el que se indican los responsables de realizar la capacitación y el personal que debe recibir dicha capacitación teniendo en cuenta que el tema debe tener relación directa en las labores realizadas por cada cargo. El cronograma será aprobado por el Gerente General.

Una vez aprobado el Programa Anual de Capacitaciones, Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá enviarlo a los directores y responsables de áreas, para coordinar el tiempo que se debe asignar al personal para participar en las capacitaciones.

Metodología

Para el desarrollo de las capacitaciones se pueden aplicar las siguientes metodologías:

- Taller.
- Video Conferencia.
- Análisis de Casos.
- Conferencistas invitados.

Preparación de la capacitación

El responsable de la capacitación se encargará de la logística de las capacitaciones teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Solicitar los recursos necesarios tales como refrigerios, salón, computador, tablero, marcadores y otros.
- Previa a la realización de cada capacitación deberá enviar un comunicado (email o aviso en cartelera) a las áreas involucradas relacionando; personas invitadas, tema, lugar, fecha.
- Los directores y/o responsables de área, una vez conozca la fecha, hora y sitio de la capacitación, programara las actividades para garantizar la asistencia y participación del personal.
- Luego de la capacitación, el responsable de la capacitación, debe entregar a seguridad y salud en el trabajo, la relación de los asistentes y las evaluaciones realizadas, para incluirlas en la matriz de seguimiento general.

Desarrollo de la Capacitación

- La capacitación se realiza de acuerdo con el cronograma establecido, en el lugar, hora y fecha fijada. En el caso que suceda algún inconveniente para la realización de la capacitación se informara al personal involucrado y se realizara en la fecha siguiente de capacitación o antes si es posible.
- Todos los asistentes deben diligenciar el formato ST-FO-001 (Formato de asistencia a capacitaciones), ST-FO-002 (Eficacia de la capacitación).

Evaluación de los asistentes a la capacitación

- Es responsabilidad de quien realizó la capacitación realizar la evaluación correspondiente a cada uno de los asistentes, una vez se termina la capacitación.

- El capacitador debe calificar cada una de las evaluaciones y entregar la relación en un Excel en un plazo máximo de 5 días después de realizada la capacitación.
- El asistente a la capacitación debe obtener una nota final superior a 3,5/5 como mínimo, si no obtiene esa nota, el responsable del área, deberá establecer la forma de realizar una nueva capacitación y evaluación. Si la nota deficiente persiste, se deberá evaluar la situación y definir las acciones a tomar.

Registros

Los siguientes registros quedarán como soporte de la ejecución del programa anual de capacitaciones:

- Programa Anual de Capacitaciones. ST-FO-003 (Cronograma de actividades seguridad y salud en el trabajo).
- El Formato ST-FO-001 Registro de asistencia y capacitación, versión vigente, el cual debe ser diligenciado el día de la capacitación por cada persona asistente.
- Matriz del personal vigente, que debe ser diligenciado por gestión humana, de tal manera que se pueda hacer seguimiento de las capacitaciones recibidas con las respectivas notas de la evaluación de manera individual.
- Presentación en medio físico o magnético de cada tema.
- Formato ST-FO-002 eficacia de la capacitación, versión vigente, de cada una de las capacitaciones realizadas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Marzo

26: Capacitación Estilos de vida Saludable

Abril

11: Conformación de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

24: Capacitación de inducción

27: Conformación de las brigadas de emergencias

27: Capacitación en Seguridad Vial

30: Capacitación en Riesgo Biomecánico

Mayo

Capacitación a la brigada de emergencias en aspectos puntuales, definidos de acuerdo a las necesidades establecidas.

Capacitación de inducción

08: Capacitación en control de emergencias y primeros Auxilios – Acadesa

03 al 31: Medición Clima Laboral

14: Capacitación en autocuidado, enfocada en el correcto uso de los elementos usados en la oficina.

16: Reuniones de los comités de COPASST y COVILAB

22: Capacitación Atención Al Cliente -Acadesa

29: Reconociendo Desempeño Laboral

Junio:

09: Capacitación Trabajo en Equipo

18: Reuniones de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

19: Capacitación conocimiento armas no letales - Acadesa

30: Capacitación Atención Al Cliente- Acadesa

Julio:

01: Capacitación en clasificación y organización de archivo

05: Capacitación Comunicación Asertiva

16: Capacitación a los miembros del comité COPASST y Convivencia Laboral

16: Reuniones de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

17: Capacitación en procedimientos de Vigilancia - Acadesa

23: Capacitación Atención Al Cliente - Acadesa

30: Capacitación en riesgo publico

Agosto:

02: Capacitación Atención Al Cliente - Acadesa

14: Capacitación sobre riesgo eléctrico

19: Reuniones de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

19: Capacitación a los miembros del comité COPASST y Convivencia Laboral

21: Capacitación Decreto 2535 de 1993 - Acadesa

30: Reconociendo Desempeño Laboral

Septiembre:

04: Capacitación sobre uso, mantenimiento y reposición de elementos de bioseguridad.

17: Capacitación Atención Al Cliente - Acadesa

20: Reuniones de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

20: Capacitación a los miembros del comité COPASST y Convivencia Laboral

25: Capacitación características, búsqueda de explosivos - Acadesa

30: Capacitación en riesgo químico

Octubre:

09: Capacitación en riesgo psicosocial

15: Capacitación Atención Al Cliente - Acadesa

22: Reuniones de los comités de COPASST y Convivencia Laboral

22: Capacitación a los miembros del comité COPASST y COVILAB

30: Capacitación en controles de acceso- Acadesa

Noviembre:

06: Capacitación en uso de elementos de Protección Personal - Acadesa

12: Capacitación en atención al cliente -Acadesa

19: Reunión Comité COPASST y COVILAB

19: Capacitación a miembros COPASST y COVILAB

27: Capacitación sobre Manejo de Estrés

Diciembre:

06: Capacitación en atención al cliente -Acadesa

16: Reconocimiento Desempeño Laboral

18: Capacitación Conocimiento del Entorno- Acadesa

28: Reunión Comité COPASST y COVILAB

28: Capacitación a miembros COPASST y COVILAB

Conclusiones

De acuerdo a la realización de la actividad anterior, la cual tiene que ver con el plan de capacitación para la empresa DINAPOWER, esto con el fin de identificar cada una de las necesidades de la empresa, se pudo observar que inicialmente lo que se buscaba con este plan de capacitación principalmente es llegar al personal de la empresa, de acuerdo con establecer una mejora continua en todos los servicios que presta la empresa, para llegar a contribuir con el desarrollo intelectual de cada uno de los integrantes, y llegar a una mejora de sus habilidades.

Por medio de distintos diagnósticos sobre el estado de capacitación de los empleados se pudo evidenciar distintos resultados, tanto positivos como negativos, los cuales dan pie para tener una idea más clara de ejercer dicho plan de capacitación, para tener identificadas cada una de las necesidades en las distintas áreas de la empresa, todo esto buscando un bienestar laboral. Después de distintos diagnósticos realizados por medio de las encuestas al personal, más enfáticamente en lo que tiene que ver con capacitación, un resultado positivo se evidencia con gran porcentaje cuando se llevan a cabo estas capacitaciones en el área de trabajo, donde con un 66% nos muestra con una mayoría que se hacen en esa área.

Otros resultados importantes y positivos se pudieron evidenciar que en una gran mayoría los empleados después de una capacitación, sienten una gran mejoría en sus habilidades, y que obviamente la beneficiada en este caso va ser la empresa, donde las tareas van a ser realizadas con mayor efectividad. Por eso la importancia de la realización del plan, para fortalecer cada una de las áreas, e impulsar la mejora continua.

Cuando no existe planificación en estas capacitaciones, los empleados sienten esa improvisación, por eso en las encuestas los resultados muestran esa incomodidad cuando estas situaciones se presentan.

De acuerdo con el cronograma de actividades se espera ejecutar cada una de ellas en los tiempos establecidos, dándole mucha importancia a los resultados obtenidos y apoyándose en ellos para poder brindar una mejor calidad de información a los empleados.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en el presente estudio, se presentan a continuación las siguientes recomendaciones:

Llevar a cabo la implementación del plan de capacitación diseñado en el presente estudio, conforme a las necesidades del personal, las cuales se evidenciaron mediante la aplicación del diagnóstico realizado a la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, logrando con esto un alto impacto en su ejecución.

Realizar estudios periódicos del nivel de capacitación y habilidades de los empleados de la empresa objeto de estudio, con el propósito de realizar retroalimentaciones sobre actualizaciones que ayuden a una mejor ejecución de sus labores.

Incentivar a los empleados de la empresa DINAPOWER LTDA. Regional Huila, sobre la importancia de su participación en las capacitaciones realizadas, debido a que ello contribuye al crecimiento profesional y personal de los empleados; como también a desarrollar sus labores con altos estándares de calidad.

Ejercer por parte del área de talento humano de la empresa un seguimiento y evaluación constante, de las capacitaciones desarrolladas y el impacto que genera en los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Cabezas J. (2021). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. 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=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Anexos

Anexo A. Formato de encuesta

Formato de Encuesta Realizada a los Trabajadores de la Empresa DINAPOWER LTDA.

La presente boleta tiene como objetivo medir la relación que tiene la capacitación con respecto al desempeño laboral.

Genero: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Estado civil: _____ Antigüedad en la empresa (Años): _____

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados a los cuales se le pide que responda con una X en la respuesta con la que más se identifique.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. Recibe capacitaciones en su área de trabajo.				
2. Después de una capacitación usted se siente con mejores habilidades para desarrollar su trabajo.				
3. Luego de una capacitación sus resultados son de mejor calidad.				
4. Al finalizar una capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor.				
5. Las metodologías de capacitación usadas en la empresa son planificadas correctamente.				
6. En su puesto de trabajo se ha realizado algún diagnóstico de necesidades de capacitación.				

7. Cuando una persona nueva llega a algún puesto de trabajo recibe inducción inicial.

8. La capacitación es necesaria en su puesto de trabajo.

9. Los conocimientos nuevos mejoran el desempeño en sus labores.

10. El desempeño de sus tareas en la organización es adecuada.

11. La cantidad de metas alcanzadas en su puesto de trabajo es medido periódicamente.

12. Le entregan periódicamente las metas a ser alcanzadas.

13. Cuenta usted con estándares que tienen que ser cumplidos.

14. Le motiva estar empoderado con los conocimientos necesarios para su trabajo.

15. La evaluación de su tarea es importante.
