

**Plan Estratégico de Formación para los Empleados de Totto para Fortalecer sus  
Cualificaciones Profesionales**

Dany Alexander Higuera Labrador

Karen Tatiana López Romero

Julieth Tatiana Mendoza Valero

Asesor

Karen Viviana Quiñones Mosquera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2024

## **Agradecimientos**

Damos gracias principalmente a Dios quien nos ha dado tantas bendiciones, como las familias que tenemos, nuestras parejas, nuestros seres queridos y esta maravillosa vocación y formación de la cual hemos aprendido muchas cosas por lo cual hemos llegado hasta este punto. También agradecemos a nuestras familias, por el apoyo y motivación para realizar este proyecto, que nos permite desarrollarnos como profesionales, transmitiendo los conocimientos y aprendizajes obtenidos.

Agradecemos igualmente a la UNAD y su equipo de docentes, que con su conocimiento y profesionalidad nos han acompañado en este transcurrir académico. Sin duda alguna sus aportes fueron indispensables para lograr el objetivo de este trabajo que esperamos sea útil para quien lo necesite.

Desde el ámbito laboral agradecemos a todas las empresas y personas que han creído en nosotros y de alguna manera nos impulsaron para poder llegar al cargo en el que desempeñamos actualmente nuestra profesión. Y de igual manera esperamos que por medio de esta hermosa vocación logremos contribuir positivamente en las organizaciones que nos brinden su confianza desempeñando nuestra profesión.

### **Dedicatoria**

Este proyecto se lo dedicamos a nuestras madres, hermanos, parejas y familias quienes han creído siempre en nosotros y nos han apoyado incondicionalmente en el transcurso de toda la carrera y de nuestras vidas enseñándonos lo que significa la perseverancia y constancia los cuales son sinónimos del camino al éxito, incitándonos a continuar y no desistir en todo este proceso. También queremos incluir a nuestros seres queridos con los que vivimos y compartimos hasta un determinado momento y que, por ley natural de la vida, ya no se encuentran en este mundo, pese a que no puedan estar de forma física hoy en día, están en nuestras almas y nuestros corazones acompañándonos en nuestras vidas y nuestra formación como profesionales. Adicional y no menos importante a todas las personas como profesores, tutores, seres cercanos, amigos, y demás quienes han compartido sus conocimientos con nosotros brindándonos de cierta forma conocimientos que nos han permitido ser las personas que somos hoy en día.

## Resumen

El presente proyecto se realizó con el fin de analizar el plan estratégico de formación que implementa la empresa Totto con sus colaboradores en pro de fortalecer sus cualificaciones profesionales, durante todo el análisis realizado se pudo observar que la empresa cuenta con estándares de formación muy básicos de parte del equipo de formación.

En tal sentido, se buscó diseñar de un plan estratégico de para el talento humano alineado a la estrategia que implementa actualmente la empresa, la cual consiste en una propuesta de un programa de compensación e incentivos, guiándonos de las necesidades identificadas como consecuencia del uso de herramientas de investigación, esto con el fin de incentivar a los recursos humanos a ser un ente que reúne el empeño, en la integración de los diferentes talentos que los colaboradores poseen.

Por esto se invita mediante este proyecto a que las áreas de formación de las empresas realicen un análisis de los programas de capacitación con los que cuentan, con el fin de que se actualicen estos en pro a las habilidades de sus colaboradores, generando mayores beneficios en todos los sentidos a la empresa.

***Palabras Clave:*** Plan estratégico de formación, Recursos humanos, Capacitación, Cualificaciones profesionales, Desarrollo laboral.

### **Abstract**

This project was carried out in order to analyze the strategic training plan that the Totto company implements with its collaborators in order to strengthen their professional qualifications, throughout the analysis carried out it was observed that the company has very basic training standards of part of the training team.

In this sense, we sought to design a strategic plan for human talent aligned with the strategy currently implemented by the company, which consists of a proposal for a compensation and incentive program, guided by the needs evidenced as a result of the application. of research instruments, this in order to encourage the human talent area to be an entity that brings together efforts, in the incorporation of the different talents that collaborators possess.

For this reason, through this project, the training areas of companies are invited to carry out an analysis of the training programs they have, in order to update these in favor of the skills of their collaborators, generating greater benefits in every way to the company.

**Keywords:** Strategic training plan, Human resources, Training, Professional qualifications, Workplace development.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
Título del Proyecto .....	10
Planteamiento del Problema.....	11
Justificación .....	12
Objetivos .....	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Específicos .....	13
Antecedentes del Proyecto .....	14
Marco Teórico .....	16
Marco Legal .....	18
Metodología .....	21
Método de la Investigación .....	21
Población y Muestra.....	21
Variables.....	21
Descripción de los Instrumentos Utilizados .....	21
Limitaciones de Estudio.....	22
Programa de Compensación e Incentivos .....	23
Resultados .....	25
Conclusión .....	27
Recomendaciones .....	28

Referencias Bibliográficas .....29

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Programa de Compensación e Incentivos</i> .....	27
---	----

## Introducción

Dentro de las empresas existe una gran diversidad en la dinámica organizacional, la cual posee diferentes enfoques que son estructurados y dirigidos al cumplimiento de objetivos y metas, que buscan beneficiar a la empresa y al talento humano que la conforma. Es bien sabido que, para conseguir el cumplimiento de los objetivos, las organizaciones deben contar con personal de trabajo ideal y capacitado. Por esto el desarrollo laboral se ha convertido en un factor esencial y crucial ya que incentiva el talento en el personal de trabajo y el éxito organizacional.

Varios estudios han analizado los factores de riesgo dentro de las organizaciones entre ellos Gil-Monte, P. R. (2012) menciona las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc. (p.238)

Continuando la idea anterior las organizaciones para el siglo XXI están enfocadas en mantenerse competitivas y modernizadas, ya que, estamos en una era cada vez más moderna y variada debido a los avances tecnológicos, los que ha dejado en evidencia que hay poca participación o iniciativa en hacer una inversión para el desarrollo profesional y personal de los empleados que conforman las empresas, se podría decir que la iniciativa de fomentar un crecimiento es dada por parte de los mismos empleados de acuerdo a sus proyectos de vida o metas.

Es allí donde nace el objetivo de este proyecto de grado al centrarse en el desarrollo laboral y el beneficio que trae al talento humano que conforma una empresa, donde se investigaran diversas estrategias y prácticas de desarrollo laboral para la empresa seleccionada.

**Título del Proyecto**

Plan estratégico de formación para los empleados de Totto para fortalecer sus cualificaciones profesionales.

### **Planteamiento del Problema**

Hoy en día las organizaciones más competitivas buscan el desarrollo y la formación de su personal, es por ello la importancia de la aplicación de nuevas técnicas, principios y enfoques metodológicos para diseñar nuevos procesos de recursos humanos a medida que avanza la tecnología y se ven en la necesidad de aplicar nuevos procesos operativos en la empresa, para satisfacer las necesidades del mercado y contar con un recurso humano que responda con eficiencia y orientados al logro de resultados.

De acuerdo con lo anterior es importante elaborar una planificación y gestión en el proceso de capacitación y desarrollo laboral estipulando debidamente los cronogramas y temas necesarios para garantizar la integración efectiva de los nuevos trabajadores y un desarrollo continuo del talento humano de la organización.

## **Justificación**

Las empresas exitosas entienden que formar a los colaboradores existentes es más rentable y productivo que formar nuevos talentos. Cuando los colaboradores se mantienen a la vanguardia de los nuevos procedimientos y tecnologías, se puede lograr aumentar la producción general, si los colaboradores se sienten capacitados y cómodos para realizar una tarea, aporta a una menor supervisión y trabajando de forma independiente.

Las organizaciones deben tener una sólida cartera de líderes potenciales innovadores y con una buena formación para facilitar la adaptación con el tiempo, los empleados con una buena formación se sentirán seguros de sus capacidades, lo que produce una mayor satisfacción laboral, una reducción de retiros y la retención general de los empleados. Los mejores colaboradores se sienten atraídos por empresas con trayectorias profesionales claras basadas en la formación y el desarrollo continuos. Una formación bien organizada garantiza la ejecución coherente de las tareas.

La formación y el desarrollo permiten crear una sensación de trabajo en equipo continuo, garantizando que los colaboradores tengan el conocimiento y las capacidades necesarias para realizar sus actividades de manera segura. Proporcionar una formación continua crea un equipo capaz donde los empleados pueden ayudarse entre sí según sea necesario, los colaboradores continuamente formados en los cambios que se van generando ayudan a desarrollar nuevas estrategias o productos que contribuyen a la rentabilidad y el éxito continuo de la empresa.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Incorporar un programa de formación y desarrollo laboral para los empleados de la empresa Totto en Colombia que permita fortalecer sus competencias laborales.

### **Objetivo Específicos**

Implementar nuevas herramientas digitales de formación para fortalecer las competencias según las necesidades profesionales de la empresa Totto.

Diseñar nuevas estrategias de formación profesional con información actualizada, de mayor interés e interacción.

Fomentar dinámicas de trabajo en equipo con los empleados de la empresa Totto promoviendo el equilibrio entre el trabajo y el tiempo de descanso.

## Antecedentes del Proyecto

La estructuración adecuada de la formación del personal de trabajo facilita una gestión eficiente para las áreas de trabajo, el desarrollo y capacitación continua son procesos fundamentales que pueden fomentar una rápida adaptación de los empleados que ayudará a alcanzar los objetivos marcados por la organización.

En este contexto con el presente antecedente se busca ratificar la importancia una adecuada formación y plan de formación como lo expone Fernández-Saliner Miguel, C. (1999) en el escrito “El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas” donde nos muestra la importancia de la planificación que debe poseer las organizaciones ya que estas son la base o estructura principal que favorece el crecimiento y fomenta la competitividad en las organizaciones y como estas van ligadas a los objetivos estratégicos, dando importancia a el enriquecimiento de la cultura organizativa.

Por eso razón es tan importante que los profesionales se mantengan al día y aprendan nuevas habilidades para seguir siendo competitivos. El plan es una herramienta esencial para mejorar las habilidades profesionales y alcanzar objetivos personales y organizacionales, por lo que un plan bien ejecutado, puede fortalecer significativamente las cualificaciones profesionales de los empleados, mejorando la competitividad y adaptabilidad de la organización en el mercado

En última instancia este antecedente también quiere tener como referente la formación y planes estratégicos en la cultura latinoamericana, ya que la empresa seleccionada está inmersa en este contexto, es vital no solo comprender los desafíos a los que implica para una organización si no para sus empleados contemplar los aspectos de una formación enfocada a la productividad, si bien Llisterri, J. J., Gligo, N., Homs, O., & Ruíz-Devesa, D. (2014) en su artículo “Nº 13. Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad.” Nos

da muestra de los distintos desafíos que como cultura latinoamericana enfrentamos al realizar los procesos de formación, aspectos claves como una formación persistente, calidad de formación, financiamiento y evaluaciones de impacto. Las brechas que existen y oportunidades de mejora como capital humano, innovación y crecimiento permiten mostrar estos antecedentes que serán claves para el proyecto que nos proporcionan una comprensión del panorama en el que estamos y las necesidades que se plantean para este proyecto.

*(Plan Estratégico De Impulso De La Formación Profesional, n.d.)* habla sobre un Sistema de Formación Profesional único que integre la FP del Sistema Educativo y la FP para el Empleo, este nuevo sistema servirá como pilar vertebral de una economía sostenible, capaz de adaptarse a las transformaciones del sector de productos y mantener la competitividad de los trabajadores y las empresas. Este plan pretende crear un programa de formación que atienda a los perfiles profesionales actuales y futuros, incluyendo elementos que garanticen el emprendimiento, la actualización de conocimientos, habilidades y la capacidad de brindar aprendizaje permanente individual y colectivo a lo largo de la vida. La educación debe ser accesible a los ciudadanos.

Para esto, es recomendable tener un orden para poder implementar un plan de manera adecuada y efectiva, analizando primeramente las necesidades de la empresa, mediante una evaluación de competencias y un análisis del entorno, seguido de la definición de los objetivos a corto y largo plazo, continuando con el diseño de dicho programa a implementar, ejecutar los planes diseñados, realizar control y seguimiento constante e incentivar a la mejora continua.

## Marco Teórico

### Plan Estratégico de Formación

#### *Definición*

Como dijo Orrego B. E, (2019) El plan estratégico es método que de forma sistemática implementa y crea estrategias a largo plazo, contemplando diversos factores como lo objetivos, evaluaciones e identificar las múltiples estrategias a utilizar.

**Funciones.** Como dijo Orrego B. E, (2019) Comprendemos que el plan estratégico está dirigido a la dirección y las acciones de una empresa que se ven establecidas a largo plazo, con este se busca alcanzar los objetivos y metas, esto aplicado a empresas latinoamericanas y en Colombia es crucial de contemplar para el proyecto de investigación

### Capacitación del Talento Humano

#### *Definición*

Según Cedeño, M. D. M. H., Zambrano, M. A. R., & Chica, V. E. P. (2019). La capacitación del talento humano con lleva establecer y planificar un grupo de actividades que están dirigidas a mejorar las capacidades y aptitudes de los empleados para las organizaciones, las actividades tienen como base promover un correcto aprendizaje y desarrollo profesional.

**Funciones.** Para Changuán, M. P. O. (2020). El talento humano para cualquier empresa es primordial ya que en el cumplimiento de sus funciones aporta a la organización conseguir y alcanzar el cumplimiento de sus metas. El proporcionar herramientas, y conceptos adecuados aporta un buen desarrollo de sus habilidades estas generaran un impacto positivo en el desempeño laboral como lo mencion

## **Desarrollo laboral**

### ***Definición***

Según Abberley, P. (2008) Es herramienta que se debe ejecutar de manera continua con el fin de fortalecer las habilidades de aprendizaje y refuerzos de conocimiento que darán como resultado la obtención de fortalezas del personal de trabajo

**Funciones.** Para Madero Gómez, S. M. (2010) En el crecimiento del talento humano para una organización genera un valor agregado a la misma, donde se enaltece y reconoce la correcta aplicación de actividades que han brindado al equipo de trabajo fortalecimiento en sus aspectos personales y laborales con compromisos en siempre buscar una mejora continua. Para ello la evaluación de competencias, estructuración de objetivos, formación y capacitación de talleres y cursos como lo indica.

## **Marco Legal**

### **Legislación Nacional en Materia de Capacitación y Desarrollo Laboral:**

En Colombia, el marco legal que regula la formación y el desarrollo laboral de los colaboradores incluye varias leyes y decretos clave:

#### **Código Sustantivo del Trabajo (CST):**

Artículo 57: Obliga a los empleadores a proporcionar capacitación a sus empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Artículo 205: Establece la obligatoriedad de la formación y capacitación para la prevención de riesgos laborales.

#### **Ley 789 de 2002:**

Artículo 1: Fomenta la creación de empleo y la formación profesional.

Artículo 33: Establece incentivos para las empresas que invierten en la capacitación de su personal.

#### **Ley 1064 de 2006:**

Regula la formación para el trabajo y el desarrollo humano, estableciendo los lineamientos para la oferta y la calidad de la formación profesional.

#### **Decreto 1072 de 2015:**

Libro 2, Parte 2, Título 4: Establece el Sistema General de Riesgos Laborales y la necesidad de programas de capacitación en salud y seguridad en el trabajo.

#### **Derechos y Deberes de los Empleados**

Los empleados tienen derechos y deberes que deben ser respetados durante el proceso de capacitación y desarrollo laboral.

**Derechos**

Todos los empleados deben tener igual acceso a oportunidades de capacitación sin discriminación por género, edad, etnia, religión, etc.

Derecho a recibir formación continua que les permita desarrollar sus habilidades y avanzar en su carrera profesional.

Las capacitaciones deben garantizar condiciones seguras y saludables, especialmente en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

**Deberes**

Participar activamente en los programas de capacitación y aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo diario.

Respetar las políticas y procedimientos establecidos por la empresa para la realización de las capacitaciones.

**Responsabilidades de la Empresa**

La empresa Tutto tiene diversas responsabilidades legales en relación con la capacitación y desarrollo de sus empleados.

**Proveer Capacitación Continua**

Desarrollar e implementar programas de formación que respondan a las necesidades de la empresa y de los colaboradores, asegurando que estos programas estén actualizados y sean efectivos.

**Cumplimiento de Normativas Laborales**

Garantizar que todos los programas de capacitación cumplan con las normativas nacionales y sectoriales aplicables, especialmente en salud y seguridad en el trabajo.

## **Implicaciones Legales en Caso de Incumplimiento**

El incumplimiento de las normativas relacionadas con la formación y desarrollo laboral puede tener diversas consecuencias legales para la empresa.

### **Sanciones Administrativas**

La empresa puede enfrentar sanciones económicas y administrativas impuestas por entidades gubernamentales como el Ministerio de Trabajo.

### **Demandas Laborales**

Los empleados pueden presentar demandas laborales por incumplimiento de sus derechos, lo que podría resultar en compensaciones económicas y daños a la reputación de la organización.

## **Metodología**

### **Método de la Investigación**

El método de estudio para este trabajo es de carácter cualitativo y de alcance correlacional toda vez que aspira a cuantificar el impacto de la capacitación del capital humano en la productividad de la empresa para mejorar la productividad de está mejorando las habilidades técnicas de los empleados siendo abordado con un enfoque integral y estructurado.

El diseño de utilizado en la tesis es Descriptiva – Correlacional, donde describe los procesos observados y estudian las relaciones entre la variable dependiente e independiente, es decir se estudia la relación entre dos variables.

### **Población y Muestra**

Para la población está conformada por un total de colaboradores de la empresa Tutto, que comprende 12.500 colaboradores.

En la presente investigación, la muestra no probabilística conformada e intencionada, intencionada que comprende 40 colaboradores del área de ventas de la empresa.

### **Variables**

Variable Independiente: Capacitación

Variable Dependiente: Calidad en el servicio

### **Descripción de los Instrumentos Utilizados**

Se aplicaron al personal de ventas 40 encuestas de satisfacción de las capacitaciones y 40 encuestas de percepción frente al plan estratégico de formación existente dentro de la empresa Tutto.

### **Limitaciones de Estudio**

Las limitaciones encontradas fueron con referencia a la empresa Tutto la cual al ser una gran empresa fue un poco complicado reunir empleados que nos colaboraran con el estudio del caso. Por lo que nos tocó dirigirnos a los puntos de ventas cercanos para realizar dicha encuesta, adicional, se observó indiferencia por parte de los empleados ya que muchos se negaban a colaborarnos.

## Programa de compensación e incentivos

**Tabla 1**

*Tabla de Incentivos para el Personal de la Empresa Totto*

<b>Tipo de Incentivo</b>	<b>Acción</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo de Duración</b>
Incentivo de Cumpleaños	Otorgar un día hábil remunerado al personal, en lo posible el día del cumpleaños o un día cercano, además de un pequeño detalle.	Recursos Humanos	Tiempo Remunerado y Detalle.	Anual
Comisiones por Ventas	Otorgar un porcentaje de las ventas cerradas por el personal.	Contabilidad	Económicos	Mensual
Mejoras en los Espacios	Otorgar al equipo mejoras en los espacios de trabajo como sillas más cómodas, mejores espacios de alimentación, entre otros	Contabilidad y Recursos Humanos	Económicos	Anual
Salidas con el Equipo de Trabajo	Otorgar al equipo salidas, como picnics, salidas a parques de diversiones, entre otros	Contabilidad y Recursos Humanos	Económico y Tiempo	Semestral
Financiación	Ofrecer planes de financiación para los empleados con más de 1 año de antigüedad en la organización.	Contabilidad	Económico	Anual

Bonos de Compensación	Otorgar bonos de compensación en pagos de gimnasios, recarga de tarjeta de transporte público, tarjetas regalo de supermercados	Contabilidad	Económico	Semestral
Planes de Ocio	Otorgar días donde se pueda brindar al personal un descanso o salir media jornada antes	Recursos Humanos	Tiempo	Trimestral
Formación Profesional	Ofrecer becas pagadas del 75% para realizar estudios en inglés, convenios con institutos o universidades para realizar estudios superiores	Recursos Humanos	Tiempo	Semestral
Trabajo Remoto	Posibilidad de trabajar remotamente de pendiendo el cargo y responsabilidad de este	Recursos Humanos	Tiempo	3 Semanas al Mes
Trabajo Híbrido	Emplear un trabajo híbrido con madres, padres o personas que requieran estar en la casa por una situación familiar	Recursos Humanos	Tiempo	2/3 Días a la Semana

---

*Nota.* Autoría propia Higuera, López y Mendoza, 2024

## Resultados

De acuerdo a la metodología trabajada y con los datos obtenidos de forma cualitativa, se logra identificar, oportunidades de mejora en procesos, previamente identificados en el proyecto como lo son la mejora en procesos de capacitación constantes en el talento humano de la organización, ya que si no plantean y estructuran de maneras periódicas, fomenta en los trabajadores una pérdida de visión de objetivos organizacionales, lo que genera una confusión en las directrices y procesos regulares que se deben seguir, esto puede llegar a generar reprocesos y errores que repercuten en aspectos económicos, de convivencia interna en la organización.

Dentro de las mejoras de capacitación, se identifica utilizar métodos prácticos y didácticos que no sean cien por ciento teóricos, ya que el personal ve más conveniente que los procesos de formación se puedan ver aplicados en la cotidianidad de los procesos que estos manejan a diario, ya que resulta más provechoso conocer que oportunidades de crecimiento se pueden aplicar y que buenas prácticas laborales y empresariales seguir aplicando.

El área de recursos humanos dentro del ejercicio realizado debe seguir velando por la socialización de los beneficios, procesos y deberes que el personal de trabajo debe seguir cumpliendo, la pérdida de orientación organizativa repercute indirectamente procesos, áreas de trabajo, equipos de trabajo que de una u otra forma terminaran brindando un valor positivo o negativo para la organización, el valor como marca debe seguir creciendo que el personal sienta orgullo de la empresa donde trabaja fomentara que este trasmita a individuos ajenos a la empresa vean y conozcan realmente el valor como marca.

Con el programa de compensación e incentivos, busca modernizar en enfoque de la organización mostrándola más atractiva y abierta a adaptación de nuevas laborales, donde

muestre que no solo se busca conseguir un beneficio organizacional, si no también que está en pro de velar por el bienestar del talento humano, tanto crecimiento profesional y humano.

La implementación de programas de bienestar en el lugar de trabajo puede mejorar la salud y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la satisfacción laboral. Además, los programas de bienestar pueden reducir los costos de atención médica y disminuir el ausentismo laboral.

Los beneficios de implementar programas de compensación y bienestar en el lugar de trabajo son numerosos y pueden tener un impacto significativo en el rendimiento empresarial, la satisfacción del empleado, la lealtad del cliente y la satisfacción de los accionistas. Es por eso por lo que esta información es esencial para las empresas que estén considerando la implantación de programas de compensación en el lugar de trabajo.

La organización se enfoca en la creación de un ambiente laboral positivo y saludable que promueva la salud y el bienestar de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y éxito de la empresa, esta organización lleva a cabo esfuerzos sistemáticos y planificados para mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización en su conjunto.

## **Conclusión**

En el momento que se implementan modelos de organizaciones saludables empiezan a ser reconocidas como una disciplina y a tomar importancia en el contexto social y económico, se deben considerar los factores que afectan la eficiencia y el estado emocional de los trabajadores; para de esta manera diseñar alternativas que permitieran realizar actividades sin afectar la salud mental de los trabajadores en las industrias, creando un balance que genera grandes resultados en el crecimiento propio e industrial.

La constante capacitación en las diferentes áreas de la empresa proporciona conocimientos y capacidades, que permiten a las organizaciones lograr un desarrollo en los empleados que contribuyen, crecen y evolucionan continuamente al éxito de la empresa.

## **Recomendaciones**

Considerando la importancia de este proyecto y los resultados obtenidos nos permitimos dar algunas sugerencias para el personal administrativo y para el personal operativo de la empresa Totto esto con la finalidad de lograr un mejor rendimiento mediante propuestas de acción específicas.

En primera instancia, es recomendable efectuar una actualización, revisión y mejorara continua los planes estratégicos de capacitación con los que cuenta la empresa que permita mantener un alto rendimiento, permita examinar periódicamente las necesidades del entorno, identificando nuevos conocimientos, tecnologías y estrechar las relaciones con los diferentes grupos de interés.

Facilitar e incentivar el fortalecimiento de los programas y/o carreras basadas en el área encargada en la medida en que las nuevas tecnologías van avanzando, con el propósito de prestar un servicio de calidad y estar a la vanguardia del mercado.

## Referencias Bibliográficas

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.
- Alonso, M. (2024, 19 febrero). Qué son los objetivos generales y específicos y cómo redactarlo [2024] • Asana. Asana. <https://asana.com/es/resources/general-and-specific-objectives>
- Cedeño, M. D. M. H., Zambrano, M. A. R., & Chica, V. E. P. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204-222.
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Chung Pinzás, A., (2009). Prospectiva estratégica: más allá del plan estratégico. *Datos Industriales*, 12 (2),27-31. [fecha de Consulta 29 de mayo de 2024]. ISSN: 1560-9146. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620150004>
- (Dakota del Norte). Obtenido el 30 de mayo de 2024 de <http://chrome-extension://iaakpnchhognanibcahlpcplchdfmgma/app.html#/>
- De Textos, U. C. (2021, 17 abril). ¿Cómo escribir el mejor título para tu tesis? Uvr correctores. <https://www.uvrcorrectoresdetextos.com/post/2019/04/30/-c2-bfc-c3-b3mo-escribir-el-mejor-t-c3-adtulo-para-tu-tesis>
- Enago Academy Spanish. (2021, 31 marzo). Los tres mejores consejos para redactar una buena introducción. Enago Academy Spanish. <https://www.enago.com/es/academy/top-three-tips-for-writing-a-good-introduction/>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>

- Fernández-Salineró Miguel, C. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de educación*.
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339).  
[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_a](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Llisterri, J. J., Gligo, N., Homs, O., & Ruíz-Devesa, D. (2014). N° 13. Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad.
- Madero Gómez, S. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*, (232), 109-130.

Misión, visión y valores. (s. f.). Mi Sitio. <https://tottotu.weebly.com/misioacuten-visioacuten-y-valores.html>

Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional. (Dakota del Norte). Gob.es.

Recuperado el 30 de mayo de 2024, de <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-20-plan-estrategico-de-impulso-de-la-formacion-profesional>

Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano. [Objeto virtual de aprendizaje OVA]. Repositorio Institucional UNAD.

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

Tomàs, O. (2024, enero 4). Cómo crear un plan de compensación e incentivos para la plantilla.

Grupo Castilla. <https://www.grupocastilla.es/plan-compensacion-incentivos/>