

**Implementación de Estrategias Para el Fortalecimiento de la Capacitación y Desarrollo
Laboral en Industrias Tecnitanques RG S.A.S**

Artunduaga Calderon, Esneider Francisco

Chavez Burbano, Karen Yarixa

Laguna Pachon, Ruby Andrea

Leyton Cortes, Ronny Ferney

Quintero Recaman, Andres Eduardo

Directora del Proyecto:

Borja Bruges, Mirna Luz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de empresas

2025

Agradecimientos

Agradecemos de corazón a nuestra tutora Mirna Luz Borja quien es nuestra guía y apoyo directo en el transcurso del desarrollo de esta importante etapa y a cada uno de nuestros tutores de los diferentes cursos por enseñarnos, corregirnos y por guiarnos en esta trayectoria de aprendizaje, quienes contribuyeron a que hoy estemos a punto de culminar este maravilloso viaje académico. Así mismo, agradecemos a nuestros compañeros de estudio por la dedicación y responsabilidad obtenida en cada grupo de trabajo, por cada esfuerzo realizado participando de manera comprometida con amor y respeto para dar cumplimiento a la ejecución de esta investigación.

A todos, gracias por ser parte de este maravilloso viaje académico.

Dedicatoria

Primero que todo dedicamos este trabajo a Dios, ya que nos dio la oportunidad de recorrer y llegar hasta este punto tan importante de nuestra formación profesional y superación personal; a nuestras familias que son el motivo más importante que tenemos para salir adelante, por brindarnos su apoyo incondicional, dándonos fuerzas y ánimo, confiando en cada uno de nuestros proyectos a realizar.

A todas aquellas personas que nos han impulsado a dar lo mejor de nosotros en cada paso de nuestras vidas y a entender con seguridad que todos tenemos oportunidades que nos llevan a ser mejores seres humanos y el brindar sonrisas siempre será un aliento para continuar nuestros caminos.

Resumen

El proceso de selección de personal agobia a las organizaciones debido a sus costos y tiempo, llevando a muchas a buscar servicios externos. Actualmente, la mayoría de las empresas en el mundo busca atraer, contratar y retener personal olvidando con el tiempo su capacitación. El reclutamiento y selección se ha vuelto esencial, ya que las vacantes deben ser cubiertas rápidamente.

El factor humano es considerado el recurso más importante de la empresa, el objetivo de esta propuesta es mostrar la importancia de las ciencias y su conocimiento para una buena dirección del talento humano. Esta propuesta está dirigida a la gestión del talento humano de la empresa Industrias Tecnitiques RG S.A.S para fomentar las capacidades de sus trabajadores.

Se revisa el plan de incentivos y compensación de la organización, evaluando la satisfacción y su medición. Se identifican oportunidades de mejora en su capacitación y la importancia de integrar al grupo jerárquico de trabajo en Industrias Tecnitiques RG S.A.S.

Este estudio ayudará al desarrollo humano y organizacional, mejorando la productividad, ya que se propone un nuevo plan de incentivos inclusivo y adecuado a las necesidades de la empresa.

Palabras Clave: Propuesta, Oportunidades, Conocimiento, Reclutamiento, Selección, Factor Humano, Productividad.

Abstract

The personnel selection process overwhelms organizations due to its costs and time, leading many to seek external services. Currently, most companies worldwide seek to attract, hire, and retain staff, eventually neglecting their training. Recruitment and selection have become essential, as vacancies must be filled quickly.

The human factor is considered a company's most important resource; the objective of this proposal is to demonstrate the importance of science and its knowledge for effective human talent management. This proposal is aimed at human talent management at Industrias Tecnitiques RG S.A.S to foster the capabilities of its employees.

The organization's incentive and compensation plan is reviewed, assessing satisfaction and its measurement. Opportunities for improvement in training are identified, as is the importance of integrating the hierarchical work group at Industrias Tecnitiques RG S.A.S.

This study will contribute to human and organizational development, improving productivity, as it proposes a new, inclusive incentive plan tailored to the company's needs.

Keyword: Proposal, Opportunities, Knowledge, Recruitment, Selection, Human Factors, Productivity.

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 12 |
| Planteamiento del problema..... | 14 |
| Justificación | 16 |
| Objetivos | 18 |
| Objetivo General | 18 |
| Objetivos Específicos..... | 18 |
| Antecedentes | 19 |
| Marco teórico | 22 |
| Modelos de Capacitación | 22 |
| Desarrollo del Talento Humano | 23 |
| Seguridad Industrial y Normativa | 23 |
| Marco legal | 24 |
| Ley 50 de 1990 Artículo 21..... | 25 |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)..... | 25 |
| Constitución Política de Colombia de 1991 | 25 |
| Decreto 1227 de 2005 | 25 |
| Artículo 41 de la Ley 1636 de 2013..... | 25 |
| Decreto 154 de 2021 | 25 |
| Metodología | 27 |
| Descripción del Método | 27 |
| Alcance..... | 27 |
| Muestra..... | 28 |

| | |
|--|----|
| Instrumentos | 28 |
| Población..... | 29 |
| Tipo de Estudio | 29 |
| Resultados..... | 30 |
| Análisis Cruzado: Satisfacción con la Capacitación Según el Área Laboral | 40 |
| 1. Área de Producción | 40 |
| Ejemplo Aplicado. | 40 |
| 2. Área de Logística..... | 41 |
| Ejemplo Aplicado. | 41 |
| 3. Áreas Administrativa y Contable | 42 |
| Ejemplo Aplicado. | 42 |
| Conclusión del Análisis Cruzado | 43 |
| Acciones de Capacitación | 44 |
| Área de Producción | 44 |
| Análisis de Necesidades..... | 44 |
| Desarrollo de Contenidos..... | 44 |
| Metodología de Capacitación. | 44 |
| Evaluación y Seguimiento. | 44 |
| Integración Continua..... | 44 |
| Análisis de los objetivos específicos | 48 |
| Conclusiones | 51 |
| Recomendaciones | 52 |
| Bibliografía | 54 |

| | |
|----------------|----|
| Apéndices..... | 58 |
|----------------|----|

Lista de Tablas

Tabla 1 *Acciones del Programa de Capacitación Área de Producción* 44

Tabla 2 *Acciones del Programa de Capacitación Área de Logística* 46

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Área Laboral a la que Pertenecen los Empleados</i> | 30 |
| Figura 2 <i>Grado de Satisfacción Acerca de la Capacitación</i> | 31 |
| Figura 3 <i>Consideración Acerca de las Herramientas Brindadas</i> | 32 |
| Figura 4 <i>Importancia de la Capacitación en el Cumplimiento de Objetivos</i> | 33 |
| Figura 5 <i>Importancia de la Capacitación en el Desarrollo y Crecimiento Profesional</i> | 34 |
| Figura 6 <i>Áreas Para Fortalecimiento de la Capacitación</i> | 35 |
| Figura 7 <i>Temas a Tratar en las Capacitaciones</i> | 36 |
| Figura 8 <i>Manera Para Recibir la Capacitación</i> | 37 |
| Figura 9 <i>Horario Para Recibir las Capacitaciones</i> | 38 |
| Figura 10 <i>Frecuencia de las Capacitaciones</i> | 39 |
| Figura 11 <i>Cronograma de Capacitación</i> | 50 |

Lista de Apéndices

| | |
|--|----|
| Apéndice A <i>Enlace de la Encuesta</i> | 58 |
|--|----|

Introducción

La elección de personal es uno de los pilares fundamentales para cualquier empresa, pues de ella depende no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar y desarrollo de cada uno de los colaboradores. En este proceso, se asigna el recurso humano adecuado para llevar a cabo tareas específicas que contribuirán al cumplimiento de los objetivos organizacionales y, por ende, al éxito de la compañía. En Industrias Tecnitiques RG S.A.S, se conoce perfectamente que un equipo bien seleccionado no solo debe ser competente, sino también debe estar comprometido con los valores de la empresa, especialmente aquellos vinculados a la seguridad, la salud y el desarrollo en el entorno laboral.

Según (Changuán, 2020), la capacitación es esencial para que los empleados adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente en sus puestos de trabajo, lo cual mejora la productividad y contribuye a un ambiente laboral positivo. Además, cuando los empleados perciben que la empresa invierte en su desarrollo, aumenta su compromiso y sentido de pertenencia. Es decir que, es de suma importancia capacitar a los colaboradores constantemente ya que, además de permitir el desarrollo de las tareas de manera eficiente los colaboradores logran adquirir nuevos conocimientos y ampliar sus habilidades permitiéndoles mejorar su calidad de vida, generando en cada uno de ellos satisfacción al darse cuenta de que están realizando un buen trabajo, y que esto les permitirá un posible aumento de sueldo, cambio de rol o un posible ascenso y con ello lograr crecimiento profesional.

Para llevar a cabo este proyecto de investigación, en Industrias Tecnitiques RG S.A.S, se identifica una problemática en el área de capacitación, formación y desarrollo laboral de sus colaboradores. Teniendo en cuenta esta situación se estudia el proceso actual de capacitación, analizando si este es realmente efectivo e identificando los impactos que genera en el desarrollo

laboral de los empleados; se diseñará y aplicará una encuesta a los empleados que permitirá recolectar datos e información y de esta manera interpretar los resultados por medio de gráficas y análisis para preparar una propuesta o plan de capacitación y desarrollo laboral.

De esta manera, a través de la capacitación continua y la revisión de sus procedimientos, en Industrias Tecnitiques RG S.A.S se buscará mantener altos estándares de calidad y bienestar en cada rincón de la organización; pretendiendo que cada uno de sus colaboradores se sienta respaldado y protegido, permitiéndole desempeñar sus labores con confianza y dedicación. Así mismo, Industrias Tecnitiques RG S.A.S se compromete con el éxito a largo plazo, sabiendo que solo puede lograrse si se invierte en el fortalecimiento de la capacitación y el desarrollo laboral de sus colaboradores.

Planteamiento del Problema

Industrias Tecnitanques RG S.A.S, ubicada en el Km 27 de la vía Ibagué – Espinal, se dedica a la fabricación de carrocerías, remolques, semirremolques y fabricaciones metalmecánicas, y cuenta con un equipo de 28 empleados en su planta. En este contexto, la gestión del talento humano se vuelve un pilar fundamental para el crecimiento de la empresa, ya que no solo busca mejorar la producción, sino también el bienestar y desarrollo laboral de los empleados. Para ello, es necesario alinear las necesidades de la empresa con las de los trabajadores a través de programas de formación, capacitación y planes de carrera que promuevan un crecimiento continuo.

Una problemática que enfrenta la empresa de manera interna es la insuficiente formación y preparación de su personal; a través del mal desarrollo de los procesos administrativos y logísticos se identifica que en las diferentes áreas se presentan dificultades, ya que los empleados carecen de conocimientos y no cuentan con una información clara para el respectivo cumplimiento de sus funciones. Además, se presenta baja motivación e insatisfacción laboral y todo esto se ve reflejado en la mala calidad de los productos y servicios ofrecidos al cliente. De esta manera, es posible evidenciar que en Industrias Tecnitanques RG S.A.S es necesario aplicar un plan o programa de capacitación y fortalecimiento del desarrollo laboral.

Se sabe que, desarrollar un programa de capacitación efectivo es fundamental para mejorar el desempeño de los empleados, que estos tengan la posibilidad de desarrollar sus tareas de la mejor manera y cuenten con la preparación y capacidad de adaptarse de manera rápida a los cambios. De acuerdo a (Chiavenato, 2009), la capacitación no solo mejora las competencias de los trabajadores, sino que también contribuye a que la empresa sea más productiva, creativa e

innovadora, lo que a su vez impacta directamente en la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Para Industrias Tecnitiques RG S.A.S, una empresa con menos de 50 empleados y recursos limitados, capacitar a todo el personal es un desafío considerable. Por eso, la empresa ha decidido priorizar la capacitación en las áreas operativas, ya que estas son cruciales para satisfacer las necesidades de los clientes, garantizar la calidad de los productos y, en última instancia, mejorar la satisfacción del cliente.

Justificación

El presente proyecto busca dar respuesta a una problemática prioritaria identificada en Industrias Tecnitanques RG S.A.S: la insuficiente capacitación del talento humano, especialmente en áreas operativas. Esta situación repercute negativamente en el clima organizacional, la productividad y la calidad de los productos y servicios ofrecidos a los clientes.

Según (Chiavenato, 2009), la capacitación “no solo mejora las competencias de los trabajadores, sino que también contribuye a que la empresa sea más productiva, creativa e innovadora”, lo que impacta directamente en los resultados organizacionales. Esta afirmación cobra especial relevancia cuando se busca generar un cambio efectivo en el ambiente laboral y en la calidad del servicio.

En el mismo sentido, (Chiavenato, 2017) afirma que la capacitación implica el desarrollo de actitudes hacia la tarea, la organización y el entorno, siendo clave para la motivación, el compromiso y la retención del talento humano. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) también resalta que “una formación adecuada permite a los trabajadores identificar, evitar y controlar los riesgos en su ambiente de trabajo, reduciendo significativamente la siniestralidad”, lo cual es fundamental en industrias con altos niveles de exposición a peligros laborales.

(Silva Contreras, 2018) Sostiene que la capacitación debe ser “una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa”, lo que refuerza la importancia de que la propuesta esté orientada desde un diagnóstico preciso y no desde supuestos generales. De igual manera, (Gonzalez Leiva, 2017) advierte que la ausencia de programas estructurados limita el desarrollo del personal y disminuye el desempeño organizacional.

Por lo que, este proyecto responde directamente a los objetivos específicos planteados. Primero, identifica las necesidades reales de formación mediante herramientas de evaluación interna. Esta acción permite conocer con claridad qué competencias están ausentes y cuáles deben ser reforzadas. Segundo, propone un plan de capacitación adaptado a las condiciones de la empresa, considerando sus recursos técnicos, humanos y financieros. Tercero, establece mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguran la medición del impacto de la capacitación, facilitando la toma de decisiones y los ajustes necesarios para mantener un proceso de mejora continua.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de capacitación y desarrollo laboral que permita mejorar las competencias y habilidades del talento humano en Industrias Tecnitiques RG S.A.S.

Objetivos Específicos

Identificar las necesidades de capacitación del personal mediante instrumentos de evaluación interna que identifiquen brechas de competencias.

Proponer un plan de capacitación adaptado a las condiciones operativas, administrativas presupuestales de la empresa.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y el clima organizacional.

Garantizar la sostenibilidad del plan de capacitación a través de estrategias de mejora continua, apropiación del conocimiento y fortalecimiento institucional.

Antecedentes

El fortalecimiento de la capacitación y desarrollo laboral es una fuente estratégica en las organizaciones; el tener personal que cuente con competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas es un elemento determinante en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por tal razón, la capacitación es considerada como un punto clave de inversión, ya que brinda beneficios directos para los empleados e indirectos para las organizaciones al provocar que los empleados tengan un desempeño eficiente y de calidad a la hora de desarrollar las actividades y funciones de la empresa.

Ahora bien, se entiende que las capacitaciones y el desarrollo laboral han generado siempre un impulso significativo hacia el éxito en las organizaciones, conociéndose que la falta de capacitaciones y herramientas para el desarrollo de estos procesos en las diferentes áreas de las organizaciones generan un desempeño laboral ineficiente; los empleados no cumplen con el desarrollo de sus tareas por falta de conocimientos y motivación, se genera un ambiente laboral negativo, afectando tanto a los procesos internos y externos de las organizaciones y por ende obteniendo un bajo rendimiento en la productividad.

Para fundamentar lo mencionado, a continuación, se citan y describen algunas investigaciones relacionadas con la capacitación y crecimiento profesional del talento humano en las organizaciones:

(Silva Contreras, 2018) en su tesis titulada *La importancia de la capacitación del personal en una empresa de pinturas* considera que la capacitación es “...una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización, orientada a un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador”. Es decir, que en las empresas se proponen y desarrollan programas de capacitación de acuerdo a sus necesidades presentes y futuras,

permitiendo ser un apoyo y aspecto clave para lograr el mejoramiento de la productividad, facilitando el crecimiento personal de sus empleados y por ende el desarrollo sostenible de la empresa.

Así mismo, menciona que “las organizaciones descubren las dificultades que tienen para llevar adelante sus proyectos si no incorporan como una actividad propia, la formación y actualización de sus propios recursos humanos” (Silva Contreras, 2018). Esto lleva a comprender que la capacitación debe ser considerada como un proceso educativo continuo que permita que los empleados estén en constante actualización de conocimientos y desarrollen la capacidad de adaptación a los cambios que se presentan diariamente dentro y fuera del ámbito laboral.

Por otro lado, (Gonzalez Leiva, 2017) con el desarrollo de su *propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción* identifica que “la ausencia de implementación de capacitación en la empresa no ha permitido responder a la demanda, se ha limitado el fomento de mejores oportunidades y condiciones laborales para los empleados y se ha interrumpido la generación de acciones que lleven a mejorar el desempeño laboral”.

Por ende, permite comprender la importancia de una adecuada gestión de la capacitación para la generación de aportes positivos y significativos para el desarrollo de aptitudes, ampliación de conocimientos y habilidades de los empleados con el fin de generar cambios en su desempeño y que transformen las pérdidas en beneficios y aumento de productividad para la empresa.

Por otro lado, es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), sostiene que una formación adecuada permite a los trabajadores identificar, evitar y controlar los riesgos en su ambiente de trabajo, reduciendo significativamente la siniestralidad.

Según (Chiavenato, 2009), la capacitación no solo busca desarrollar habilidades técnicas, sino también actitudes orientadas a la seguridad y responsabilidad individual dentro de la organización. En este sentido, la formación continua es una estrategia clave para fortalecer la cultura de prevención en las empresas industriales.

Por su parte, (Robbins & Coulter, 2018), enfatizan que una deficiente inversión en capacitación en seguridad conlleva riesgos operativos, legales y humanos. Las organizaciones que priorizan este tipo de formación logran disminuir la rotación de personal, los días perdidos por lesiones y los costos por indemnizaciones. Esta realidad sobresale en la necesidad de reforzar los antecedentes de capacitación y consolidar una estrategia integral y sostenida que contribuya al bienestar del personal y al cumplimiento normativo.

En el caso de Industrias Tecnitanques RG S.A.S., empresa del sector metalmecánico, se ha identificado una debilidad significativa en los procesos de capacitación continua. Esta situación ha derivado un bajo nivel de preparación técnica en algunas áreas operativas, así como en un bajo desarrollo y crecimiento profesional de sus colaboradores. Que se fundamenta con estudios como el de (Silva Contreras, 2018), que demuestran que la falta de programas de capacitación estructurados genera un impacto negativo en la productividad, el desempeño individual y la calidad del producto y servicio ofrecido a los clientes.

Marco Teórico

La capacitación y el desarrollo laboral en Industrias Tecnitanques RG S.A.S. forman parte de los procesos fundamentales en la gestión del talento humano, orientados a mejorar las competencias técnicas de los trabajadores. Según (Chiavenato, 2017), la capacitación es un proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño eficiente de su labor.

En el ámbito industrial donde la precisión, la seguridad y la calidad son esenciales, la capacitación continua es imprescindible para asegurar que los operarios, técnicos y en general los empleados trabajen bajo estándares actualizados, reduciendo riesgos laborales y mejorando la productividad.

Frente a la importancia en el desarrollo de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y resolución de problemas, resulta igualmente clave en entornos industriales, en los que la coordinación entre áreas es esencial para cumplir con estándares de calidad y tiempos de entrega.

Modelos de Capacitación

Existen diversos modelos que orientan la implementación de programas de capacitación:

Entre ellos encontraríamos el modelo de las necesidades organizacionales (Kirkpatrick, 1996) el cual evalúa la capacitación desde cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

De igual forma el modelo instruccional ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) permitiendo estructurar programas de formación eficientes y por último un modelo relacionado con el enfoque por competencias, Según (Tobon, 2013), este

modelo permite desarrollar habilidades funcionales que responden a las exigencias reales del trabajo y a las transformaciones del sector productivo.

Desarrollo del Talento Humano

El desarrollo laboral va más allá de la capacitación técnica, implicando una visión estratégica, que permita fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores de Industrias Tecnitiques RG S.A.S. Fortaleciendo el sostenimiento del talento y mejorando el clima organizacional; en este sentido, es clave promover planes de carrera, evaluaciones de desempeño, mentorías y rotación interna de puestos, como herramientas que apoyen el crecimiento integral del trabajador en el marco de la estrategia empresarial.

Seguridad Industrial y Normativa

La capacitación en este tipo de empresa también debe contemplar los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo establecidos por la legislación colombiana (Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015). Una formación adecuada en este aspecto no solo previene accidentes, sino que fortalece la cultura de seguridad, reduce costos por incapacidades y mejora la percepción de los trabajadores sobre la empresa.

Marco Legal

En el marco legal se tiene en cuenta el cumplimiento de responsabilidades derechos y obligaciones dentro de una empresa. Cada integrante debe ser supervisado para garantizar la adecuada formación y capacitación; en Industrias Tecnitanques RG S.A.S. es necesario garantizar la capacitación de los empleados, fundamentada en la Constitución Política de Colombia. Esto abarca la comprensión de aspectos generales y específicos de las actividades del personal con experiencia y conocimientos necesarios.

Es imprescindible asegurar al trabajador una capacitación, tal como se establece en el artículo 53 de la "Constitución Política de Colombia 1991" como principio esencial. De igual manera, para Industrias Tecnitanques RG S.A.S, es esencial la capacitación en la que se dan a conocer los elementos generales y particulares de las actividades a llevar a cabo, la visión, misión, metas y adicionalmente se requiere incluir todo lo concerniente a "control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales", entre otros aspectos. Esto debe ser realizado por personal competente y adecuado con los conocimientos correspondientes, conforme al Decreto nacional 1443 de 2014 en su artículo 11.

De igual manera, la capacitación debe realizarse antes del comienzo de sus operaciones y debe aplicarse a todos los trabajadores, sin importar su tipo de contratación, la capacitación laboral es fundamental y debe realizarse antes de iniciar actividades, para todos los empleados sin excepción. Esto asegura la adaptación y conocimiento de la empresa, fortaleciendo la integralidad del colaborador.

Según el Decreto 1083 de 2015, el periodo de prueba se inicia con la capacitación en el puesto de trabajo, lo que permite evaluar habilidades y adaptación del colaborador en su cargo ya que la capacitación es clave para el aprendizaje y confianza en el desempeño laboral.

Ley 50 de 1990 Artículo 21

Señala que en las compañías con más de 50 empleados que trabajen 48 horas a la semana, se deben dedicar dos (2) horas del día de trabajo a actividades de ocio, cultura, deporte o formación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

Este se fundamenta en las pautas para la capacitación de los colaboradores.

Constitución Política de Colombia de 1991

Como medida primordial es imprescindible asegurar la formación del empleado.

Decreto 1227 de 2005

Relaciona que es de vital importancia la aplicación de planes o programas de capacitación en las empresas para dar respuesta a sus necesidades y requerimientos, dar solución a las falencias o dificultades en las áreas de trabajo y orientar al desarrollo de competencias laborales.

Artículo 41 de la Ley 1636 de 2013

Dispone que la capacitación es el proceso de aprendizaje que se realiza y ejecuta con la finalidad de preparar, desarrollar y complementar las capacidades y habilidades de los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones.

Decreto 154 de 2021

Establece que las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE) son reglamentadas y son utilizadas como un proceso o mecanismo de capacitación interno en las empresas que permite el desarrollo laboral y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores para obtener un buen desempeño en sus labores diarias.

La relevancia de considerar estas reglas permite establecer una dirección precisa y concreta del desarrollo del proyecto. De esta manera, es posible comenzar a orientar el plan del

proceso de capacitación de manera práctica y segura, tanto legal como organizacional, garantizando que tanto el cliente, el trabajador y los directivos de la organización no se vean perjudicados en ningún aspecto.

Metodología

El presente proyecto de grado se desarrolla con un enfoque cuantitativo, el cual permite recopilar información objetiva y medible a través de instrumentos estructurados. Este enfoque facilita la recolección de datos sobre las necesidades de capacitación y desarrollo laboral del talento humano en Industrias Tecnitiques RG S.A.S, permitiendo establecer relaciones entre variables y diseñar una propuesta fundamentada en datos reales.

Descripción del Método

La metodología empleada parte de una estrategia descriptiva, ya que se pretende caracterizar la situación actual del proceso de capacitación en la empresa, identificar debilidades y establecer una línea base para la intervención.

Se utilizará una encuesta estructurada aplicada directamente a los colaboradores, la cual permitirá obtener información relevante sobre su nivel de satisfacción, necesidades formativas y expectativas laborales.

Gracias a que uno de los integrantes del grupo labora actualmente en la empresa, se tiene acceso a la organización, lo que posibilita la implementación real del instrumento de recolección y el diseño contextualizado del plan de capacitación.

Alcance

Este proyecto tiene un alcance proyectivo y aplicado. Su objetivo es proponer una solución concreta y viable para una problemática real, relacionada con la falta de capacitación y desarrollo laboral en una empresa del sector metalmecánico. La propuesta busca impactar directamente en la mejora del desempeño organizacional, la satisfacción de los empleados y la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Muestra

La muestra está conformada por 20 colaboradores de diferentes áreas (producción, logística y administración) de Industrias Tecnitanques RG S.A.S. La selección de esta muestra se realizó por muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disposición de los trabajadores para participar y su vinculación directa con los procesos operativos que se pretenden fortalecer mediante el plan de capacitación.

Instrumentos

Se diseñó una encuesta estructurada compuesta por preguntas cerradas y en escala tipo Likert, la cual aborda los siguientes aspectos:

- Nivel de satisfacción con las capacitaciones recibidas.
- Identificación de necesidades y brechas de formación.
- Modalidades preferidas para capacitación.
- Áreas temáticas prioritarias.
- Percepción del impacto de la capacitación en el desarrollo profesional y el clima

laboral.

Los datos obtenidos serán sistematizados y analizados mediante gráficos estadísticos y análisis de frecuencia para facilitar su interpretación. (Silva Contreras, 2018); (Gonzalez Leiva, 2017).

Para validar el instrumento (encuesta), se aplicará una prueba piloto a un grupo reducido de empleados con características similares a los de la muestra principal, con el fin de verificar su claridad, coherencia y relevancia. Posteriormente, se realizará una revisión por parte de expertos en gestión del talento humano.

En cuanto al análisis de los datos, se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas como distribución de frecuencias, medidas de tendencia central (media y moda) y representaciones gráficas (barras y pestel), con apoyo del software Excel, lo cual permitirá identificar patrones y facilitar la toma de decisiones basadas en evidencia. (Silva Contreras, 2018).

Población

La población objetivo corresponde a los 28 colaboradores que integran la planta de personal de Industrias Tecnitanques RG S.A.S, según información suministrada por la empresa. Esta población está compuesta por operarios de planta, técnicos de mantenimiento, personal de logística, auxiliares y administrativos. La proyección de los resultados busca beneficiar a la totalidad del equipo mediante una propuesta integral de desarrollo humano.

Tipo de Estudio

Este estudio es de tipo descriptivo-aplicado. Es descriptivo porque analiza e interpreta las condiciones actuales de la capacitación en la empresa, y es aplicado porque busca ofrecer una solución concreta a través de la formulación de un plan de acción que fortalezca las competencias del talento humano y promueva el desarrollo organizacional.

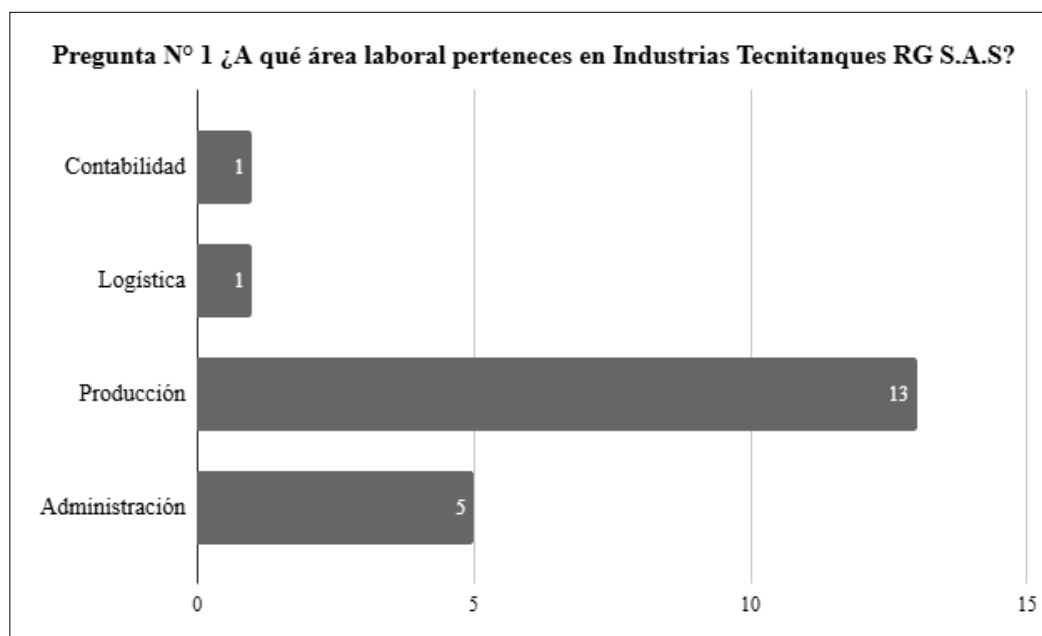
Resultados

La recolección de información se realiza de forma virtual a través de un cuestionario creado en Google Forms que se compartió a 20 trabajadores para identificar oportunidades de mejora y crear un plan de acción para la empresa. Esto permitirá abordar áreas específicas y mejorar la situación laboral.

A continuación, se presentan los análisis de cada pregunta:

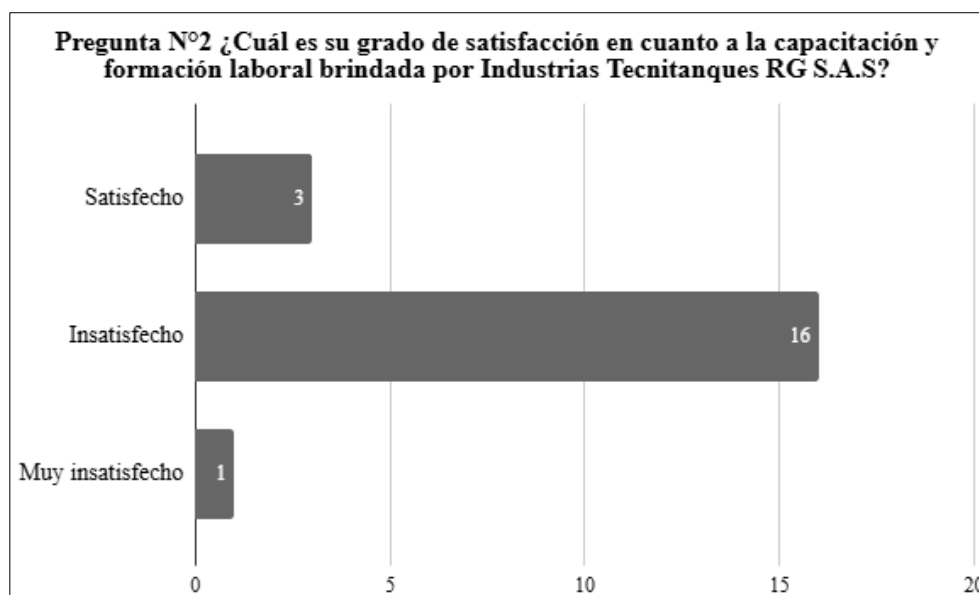
Figura 1

Área Laboral a la que Pertenecen los Empleados



Nota. Autoría Propia

En la gráfica anterior es posible evidenciar que el 65% de los empleados encuestados hacen parte del área de producción, se tienen 13 encuestados de esta área, 5 del área de administración correspondiente al 25%, 1 del área de logística correspondiente al 5% y 1 del área de contabilidad correspondiente al 5%. Por lo que por mayor porcentaje el estudio se enfoca en el área de producción.

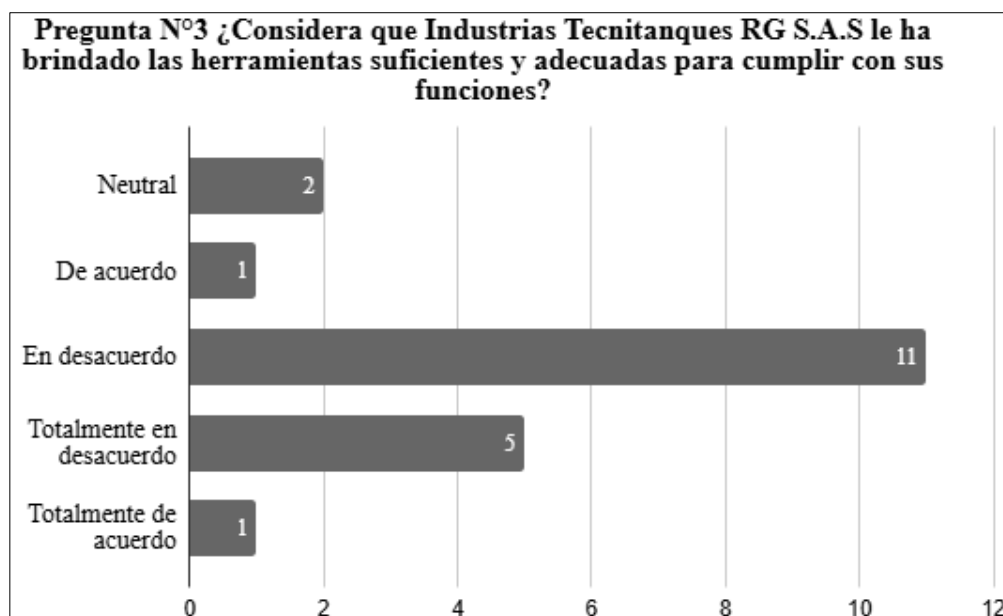
Figura 2*Grado de Satisfacción Acerca de la Capacitación*

Nota. Autoría Propia

En la gráfica anterior se puede evidenciar que 16 de los empleados están satisfechos con la formación y capacitación brindada por la empresa correspondiente al 80%, 3 se encuentran satisfechos lo que corresponde al 15% y 1 se encuentran muy insatisfechos lo que corresponde al 5%. Por ello es esencial que la empresa diseñe e implemente un plan o programa de capacitación para que los empleados se sientan satisfechos, sientan que la empresa se preocupa por la formación y desarrollo profesional de sus colaboradores y así mejoren desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

Figura 3

Consideración Acerca de las Herramientas Brindadas

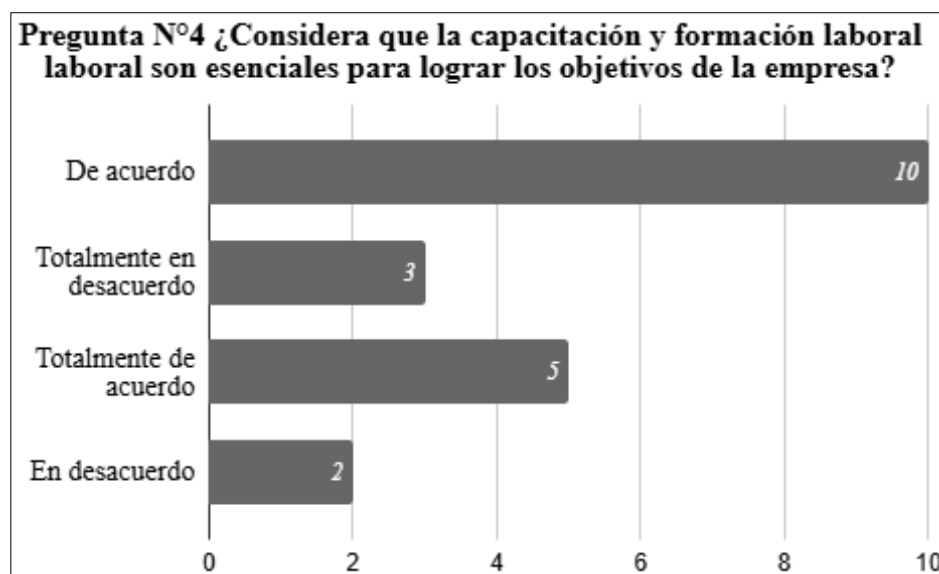


Nota. Autoría Propia

Al realizar un análisis de los resultados evidenciados en la gráfica anterior es posible afirmar que el 80% de los empleados consideran que la empresa no les ha brindado las herramientas suficientes y adecuadas para cumplir con sus funciones en sus puestos de trabajo ya que 11 de los empleados, es decir el 55% responde en desacuerdo, 5 empleados correspondiente al 25% responden totalmente en desacuerdo, 2 empleados correspondiente al 10% responden neutral, 1 empleado correspondiente al 5% responde de acuerdo y 1 empleado correspondiente al otro 5% responde totalmente de acuerdo. Por tanto, es esencial que la empresa en su plan de mejoramiento destine una cantidad considerable de recursos para la compra y suministro de herramientas para sus empleados, con el fin de que estos desarrollen sus tareas diarias de manera adecuada.

Figura 4

Importancia de la Capacitación en el Cumplimiento de Objetivos

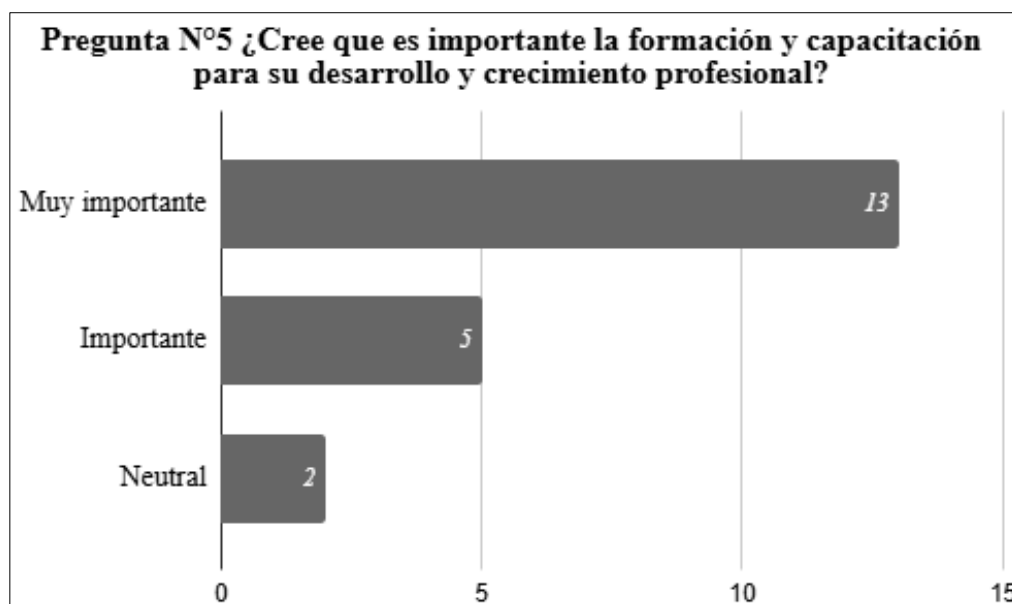


Nota. Autoría Propia

Gracias a los datos registrados en la grafica anterior es posible comprobar que el 75% de los empleados afirman que la capacitación y formación laboral son esenciales para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa ya que 10 de los empleados correspondiente al 55% responden de acuerdo, 5 empleados correspondiente al 25% responden totalmente de acuerdo, 3 empleados correspondiente al 15% responden totalmente en desacuerdo y 2 correspondiente al 10% responden en desacuerdo. Es decir que el mayor porcentaje de los empleados consideran que la capacitacion y formación laboral aportan más conocimientos y mayor desarrollo de capacidades permitiéndoles estar mejor preparados para desempeñarse en su rol laboral, generando como resultado mayores beneficios y mayor productividad para Industrias Tecnitiques RG S.A.S.

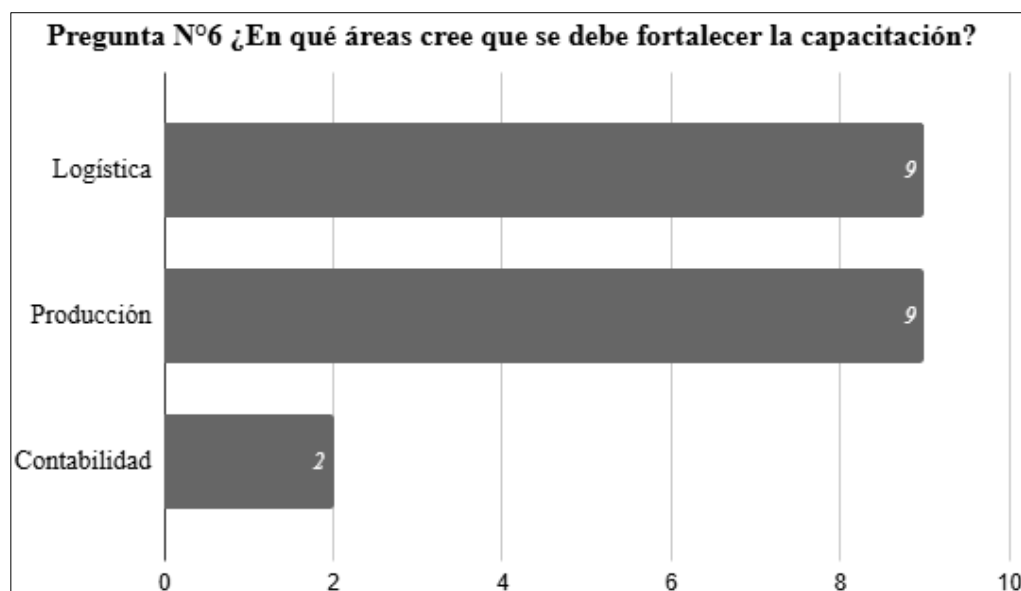
Figura 5

Importancia de la Capacitación en el Desarrollo y Crecimiento Profesional



Nota. Autoría Propia

Al analizar la información registrada en la gráfica anterior el 90% de los empleados afirman que la formación y capacitación es un elemento fundamental para su desarrollo y crecimiento profesional, ya que 13 empleados correspondiente al 65% responden muy importante, 5 empleados correspondiente al 25% responden importante y solo 2 empleados correspondiente al 10% tienen una opinión neutral, lo que respalda que la gran mayoría valora la formación y capacitación. Por tanto, es necesario que la empresa considere el invertir en programas de formación y capacitación para mejorar el desempeño laboral y el crecimiento profesional de sus colaboradores.

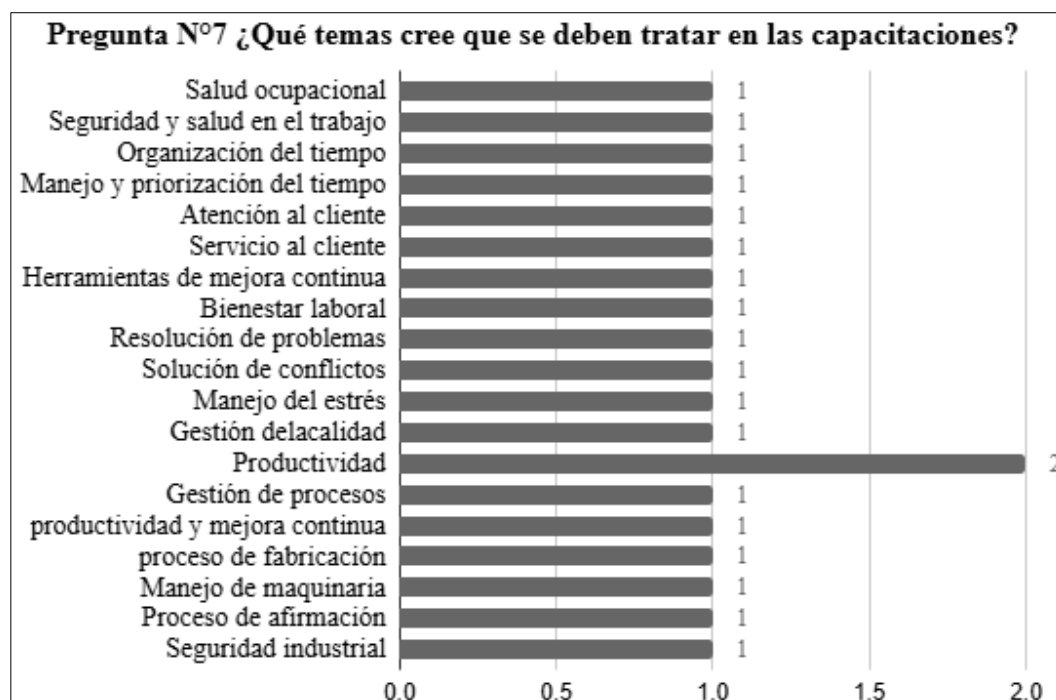
Figura 6*Áreas Para Fortalecimiento de la Capacitación*

Nota. Autoría Propia

En la gráfica anterior es posible observar que, 9 de los empleados correspondiente al 45% consideran que se debe fortalecer la capacitación en el área de producción, otros 9 empleados responden que se debe fortalecer la capacitación en el área de logística y 4 empleados correspondiente al 10% responden en el área de contabilidad. Por tanto, por porcentaje de votos es posible afirmar que Industrias Tecnitankes RG S.A.S debe priorizar el fortalecimiento de la capacitación y formación laboral en el área de producción y en el area de logística.

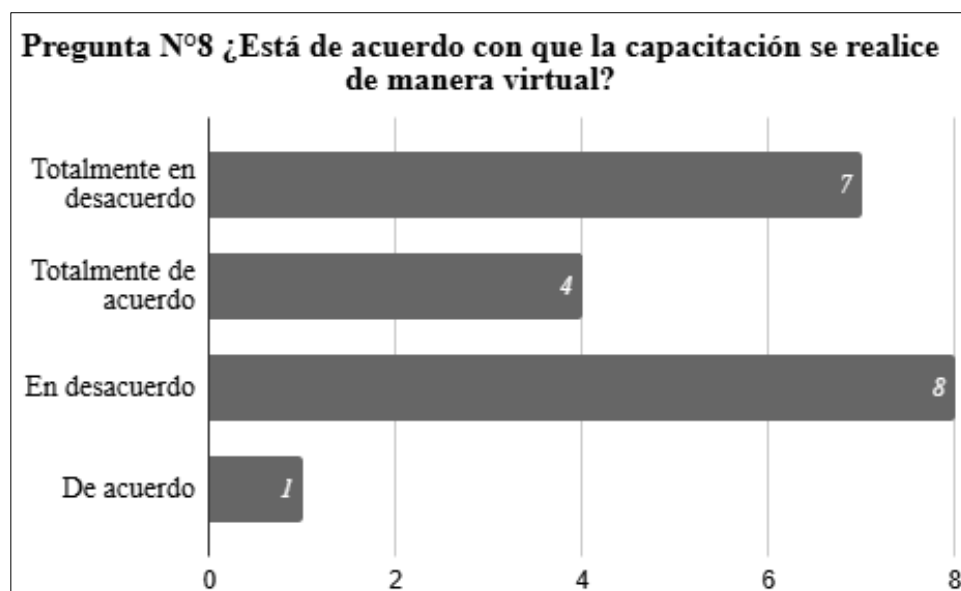
Figura 7

Temas a Tratar en las Capacitaciones



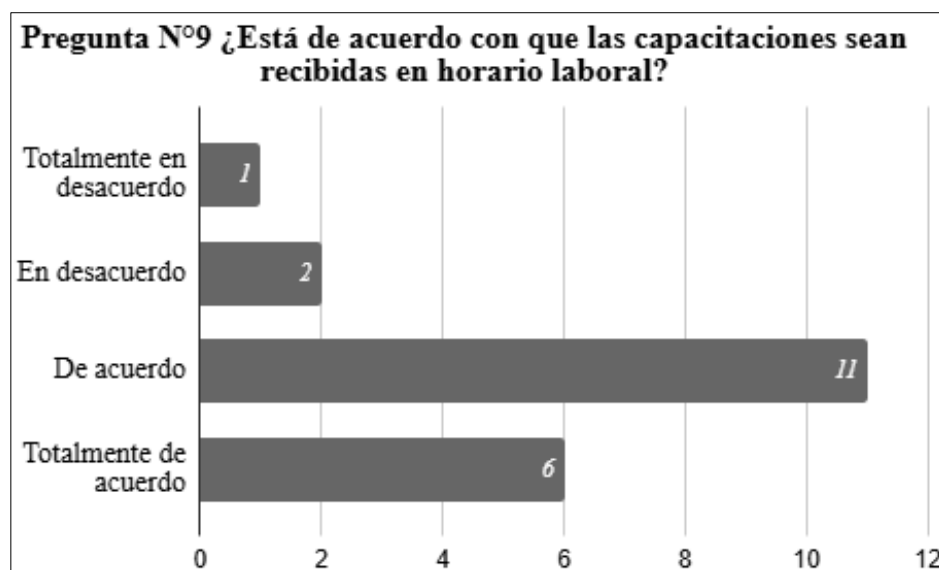
Nota. Autoría Propia

En la gráfica anterior es posible observar que los empleados en sus diferentes respuestas proponen los temas para tratar en las capacitaciones y algunos se relacionan o son iguales. Por tanto, al hacer el análisis es posible afirmar que, los empleados proponen que en su plan de capacitación Industrias Tecnitiques RG S.A.S debe considerar y tener en cuenta temas como: salud ocupacional, manejo y priorización del tiempo, atención al cliente, gestión de la calidad, gestión de procesos, productividad y mejora continua y resolución de conflictos.

Figura 8*Manera Para Recibir la Capacitación*

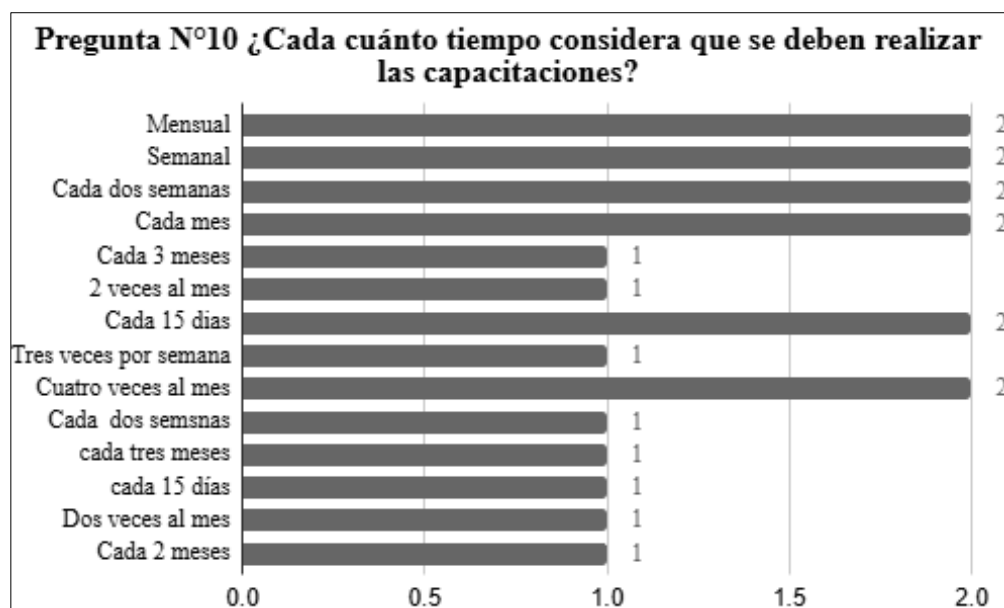
Nota. Autoría Propia

Al estudiar los datos registrados en la gráfica anterior, es posible afirmar que el 75% de los empleados no están de acuerdo en que las capacitaciones se realicen de manera virtual, ya que 8 empleados correspondiente al 40% responden en desacuerdo, 7 de los empleados correspondiente al 35% responden totalmente en desacuerdo, 4 de los empleados correspondiente al 20% responden totalmente y 1 empleado correspondiente al 5% responde de acuerdo. Por lo tanto, por mayor porcentaje la mejor opción es que la empresa realice las capacitaciones de manera presencial para que así sea posible que todos los empleados puedan participar y adquirir nuevos conocimientos.

Figura 9*Horario Para Recibir las Capacitaciones*

Nota. Autoría Propia

Gracias a los datos registrados en la gráfica anterior es posible afirmar que el 85% de los empleados prefieren que las capacitaciones sean recibidas en horario laboral ya que se puede evidenciar que 11 empleados responden de acuerdo, 6 responden totalmente de acuerdo, 2 responden en desacuerdo y el 1 responde totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, es esencial que la empresa dentro del plan de capacitación organice los tiempos de manera adecuada y sea posible que los empleados puedan asistir a las capacitaciones y también desarrollen sus tareas en el tiempo estimado.

Figura 10*Frecuencia de las Capacitaciones**Nota. Autoría Propia*

Con la información registrada en la gráfica anterior se puede analizar y concluir que por mayor porcentaje los empleados consideran que la frecuencia con que se deben realizar las capacitaciones es de dos al mes propuesto por el 40% de los colaboradores y los demás empleados que corresponden al 60% restante, proponen que se deben realizar de forma mensual (20%), semanal (20%), cada dos meses (5%), cada tres meses (10%) y tres veces por semana (5%). Por lo tanto, es importante que la empresa realice un análisis detallado que le permita sacar conclusiones adecuadas y tener cuenta las opiniones de sus empleados siempre y cuando estas sean coherentes y acordes a las necesidades y objetivos de la empresa.

Análisis Cruzado: Satisfacción con la Capacitación Según el Área Laboral

Como parte del desarrollo de este trabajo de grado, se realizó un análisis comparativo entre los niveles de satisfacción con la capacitación y las áreas laborales a las que pertenecen los colaboradores de Industrias Tecnitanques RG S.A.S. El objetivo de este análisis fue identificar cómo varía la percepción sobre la formación según el rol desempeñado, y cuáles son las necesidades concretas que debe atender el plan de capacitación propuesto.

1. Área de Producción

Los datos recolectados muestran que la mayor parte del personal encuestado pertenece al área de producción, representando el 65% del total (13 de 20 trabajadores), según se observa en la Figura 1. A pesar de que el 80% de los empleados manifestó estar satisfecho o muy satisfecho con la formación recibida (Figura 2), también se evidencian áreas de mejora.

Tal como se presenta en la Figura 6, el 45% de los participantes (9 empleados) considera que la capacitación debe reforzarse particularmente en esta área. Este resultado indica que, aunque hay una percepción positiva general, existe una necesidad latente de formación técnica más especializada, orientada a optimizar los procesos productivos.

Ejemplo Aplicado. En la Figura 7, los colaboradores proponen temas como manejo de maquinaria, gestión de procesos, productividad y mejora continua. Estas necesidades fueron consideradas en el diseño del plan de acción, que contempla los siguientes componentes:

Capacitación en manejo de maquinaria y herramientas industriales, abordando el uso seguro y eficiente de equipos como dobladoras, taladros y cortadoras.

Talleres de lectura e interpretación de planos, fundamentales para la correcta ejecución de tareas técnicas.

Formación en producción esbelta (Lean Manufacturing), enfocada en la eliminación de desperdicios y la mejora continua en planta.

Estas acciones formativas buscan no solo mejorar las competencias técnicas del personal de producción, sino también contribuir a una mayor eficiencia operativa y calidad del producto final.

2. Área de Logística

En la muestra analizada, únicamente 1 trabajador (5%) pertenece directamente al área logística (Figura 1). No obstante, la Figura 6 revela que 9 empleados (45%) consideran que esta área debe ser prioritaria en el proceso de capacitación, lo que sugiere que existe una percepción compartida sobre las deficiencias logísticas que pueden estar afectando negativamente otros procesos internos.

Ejemplo Aplicado. En la Figura 7, los temas propuestos incluyen la gestión de inventarios, atención al cliente y gestión de procesos, todos relacionados con funciones logísticas. Por esta razón, el plan de formación contempla:

Capacitación en gestión de inventarios y almacenamiento de materiales, para optimizar el flujo de insumos y productos.

Formación en logística inversa y coordinación de despachos, con el fin de mejorar la eficiencia en la distribución y satisfacción del cliente.

Uso de tecnologías logísticas (WMS, códigos de barras, RFID), que modernicen el control de productos y procesos.

Estas propuestas responden a la necesidad de fortalecer el área logística, no solo para beneficio interno, sino para mejorar la atención al cliente externo y los tiempos de respuesta operativa.

3. Áreas Administrativa y Contable

Del total de participantes, el 25% pertenece al área administrativa y el 5% al área contable (Figura 1). Aunque estas áreas no se destacaron como prioritarias en la Figura 6 (solo 2 empleados proponen reforzar contabilidad), sí se observa un alto nivel de valoración hacia la formación como vía para el crecimiento profesional.

En la Figura 5, el 90% de los empleados expresó que la formación es importante o muy importante para su desarrollo laboral, lo cual refleja una disposición positiva hacia el aprendizaje continuo.

Ejemplo Aplicado. Entre los temas propuestos (Figura 7), se incluyen la resolución de conflictos, gestión de calidad y atención al cliente, temas directamente vinculados a funciones administrativas. El plan de capacitación propone:

Talleres de comunicación efectiva y trabajo en equipo, con el fin de fortalecer el clima organizacional y la colaboración entre áreas.

Formación en liderazgo operativo, para preparar a los colaboradores para asumir nuevos retos y responsabilidades.

Capacitación en cultura de calidad, clave para alinear los procesos administrativos con los estándares exigidos en la planta.

Estas capacitaciones están orientadas a brindar herramientas transversales que favorezcan tanto la eficiencia administrativa como el desarrollo integral de los empleados.

Conclusión del Análisis Cruzado

A partir del análisis realizado, se concluye que, aunque el nivel de satisfacción general con la capacitación en la empresa es alto, las necesidades formativas específicas varían significativamente entre áreas laborales. Esta información permitió construir un plan de capacitación segmentado y adaptado a cada perfil ocupacional.

El área de producción requiere reforzar competencias técnicas clave; logística demanda intervenciones operativas urgentes, aunque no se haya expresado directamente desde el personal de esa área; y las áreas administrativa y contable valoran el crecimiento profesional a través de habilidades blandas y de gestión.

Este cruce de datos fue fundamental para garantizar que la propuesta de capacitación no se base en suposiciones, sino en evidencias concretas extraídas del contexto real de la empresa, respondiendo así a las necesidades específicas de su talento humano y asegurando mayor impacto y efectividad.

Acciones de Capacitación

Área de Producción

Las acciones efectivas de capacitación en el área de producción de Industrias Tecnitanques, se fundamenta en varios aspectos claves:

Análisis de Necesidades. Se identificó específicamente las áreas de mejora y las habilidades necesarias para optimizar la producción.

Desarrollo de Contenidos. Diseño de programas que aborden técnicas específicas de producción, manejo de equipos, y cualquier otro aspecto relevante para el desempeño eficiente.

Metodología de Capacitación. Utilización de métodos prácticos y teóricos que se adapten a las necesidades del personal de producción, como entrenamientos prácticos en planta, simulaciones, o clases teóricas complementadas con ejemplos prácticos.

Evaluación y Seguimiento. Se implementan sistemas para medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y ajustar los programas según los resultados obtenidos.

Integración Continua. Incorporación de la capacitación como parte integral del desarrollo profesional continuo, asegurando que el personal esté siempre actualizado con las mejores prácticas y tecnologías en producción.

Además, se evidencia un plan de capacitación desde las diferentes áreas, mostradas a continuación:

Tabla 1

Acciones del Programa de Capacitación Área de Producción

| Acción | Objetivo | Contenido | Modalidad |
|-----------------------------|---|---|---|
| Capacitación en procesos de | Mejorar la precisión, la resistencia y la | Tipos de soldadura (MIG, TIG, SMAW), lectura de planos de | Entrenamiento práctico en planta con supervisión de |

| Acción | Objetivo | Contenido | Modalidad |
|---|--|---|--|
| soldadura y ensamble | calidad de las uniones metálicas. | ensamblaje, inspección visual de soldaduras, normas técnicas. | instructores certificados. |
| Formación en lectura e interpretación de planos. | Aumentar la comprensión técnica del personal operativo. | Simbología mecánica, cotas, tolerancias, cortes, vistas isométricas y proyecciones. | Talleres teórico-prácticos con ejemplos reales de la producción. |
| Manejo de maquinaria y herramientas industriales. | Reducir tiempos improductivos y errores de operación. | Uso adecuado de dobladoras, cortadoras, taladros, pulidoras; mantenimiento preventivo y correctivo básico. | Capacitación en sitio, rotación supervisada de estaciones de trabajo. |
| Capacitación en control de calidad del producto. | Garantizar que los productos cumplan con los estándares técnicos y normativos. | Métodos de inspección, medición de espesores, uso de instrumentos de metrología, normas ICONTEC e ISO aplicables. | Sesiones prácticas con ejercicios de verificación y registros. |
| Seguridad industrial y salud en el trabajo. | Prevenir accidentes y enfermedades laborales. | Uso adecuado de EPP, identificación de riesgos en la planta, protocolos de emergencia, ergonomía. | Capacitaciones periódicas teórico-prácticas, simulacros y acompañamiento de HSE. |
| Formación en producción esbelta (Lean Manufacturing). | Eliminar desperdicios y aumentar la eficiencia en la línea de producción. | 5S, mejora continua (Kaizen), mapeo de valor, reducción de tiempos muertos. | Talleres participativos con aplicación directa en procesos reales. |

| Acción | Objetivo | Contenido | Modalidad |
|--|--|--|--|
| Entrenamiento en cultura de calidad y trabajo en equipo. | Fortalecer la actitud proactiva, la comunicación y la responsabilidad colectiva. | Comunicación efectiva, solución de problemas, liderazgo operativo, responsabilidad compartida. | Dinámicas grupales, talleres vivenciales y coaching en planta. |

Nota. Esta tabla describe las acciones que se plantean para el programa de capacitación en el área de producción con su respectivo objetivo, contenido y modalidad de aplicación.

Tabla 2

Acciones del Programa de Capacitación Área de Logística

| Acción | Objetivo | Contenido | Modalidad |
|---|---|--|---|
| Capacitación en gestión de inventarios. | Optimizar el control y rotación de materiales. | Clasificación ABC, métodos FIFO y LIFO, control de obsolescencia, y uso de software ERP. | Talleres prácticos y simulaciones en el sistema de inventario actual. |
| Manejo y almacenamiento de materiales. | Asegurar un almacenamiento eficiente y seguro. | Normas de seguridad industrial, señalización, etiquetado, disposición de espacios, y manejo de cargas. | Capacitación en planta con enfoque práctico. |
| Optimización de procesos logísticos. | Reducir tiempos de entrega, mejorar rutas y procesos. | Mapeo de procesos, indicadores de desempeño logístico (KPIs), logística Lean. | Seminarios técnicos con ejercicios de mejora continua. |
| Formación en tecnologías logísticas. | Fortalecer el uso de tecnologías para trazabilidad y control. | Capacitación en códigos de barras, RFID, sistemas WMS, | Cursos virtuales y sesiones demostrativas con |

| Acción | Objetivo | Contenido | Modalidad |
|--|---|---|--|
| | | uso de GPS en transporte. | software y herramientas. |
| Capacitación en logística inversa y gestión de devoluciones. | Implementar procesos eficientes de devolución de materiales o productos no conformes. | Procesos de devolución, costos asociados, análisis de fallas, mejora del servicio al cliente. | Casos de estudio y simulaciones prácticas. |
| Atención al cliente y coordinación de despachos. | Mejorar la comunicación con clientes y áreas internas. | Servicio al cliente, redacción de guías de envío, coordinación con producción y transporte. | Talleres de habilidades blandas y simulación de escenarios reales. |
| Seguridad y salud en operaciones logísticas. | Minimizar riesgos laborales en almacenes y transporte. | Normativa SST, ergonomía, manejo de sustancias peligrosas, rutas de evacuación. | Cursos obligatorios presenciales con evaluación práctica. |

Nota. Esta tabla describe las acciones que se plantean para el programa de capacitación en el área de logística con su respectivo objetivo, contenido y modalidad de aplicación.

Análisis de los Objetivos Específicos

1. Identificar las necesidades de capacitación del personal mediante instrumentos de evaluación interna que identifiquen brechas de competencias.

Este objetivo se cumplió satisfactoriamente mediante la aplicación del diagnóstico interno como es la encuesta, permitiendo identificar de manera precisa las brechas existentes entre las competencias actuales del personal y las requeridas por sus funciones. La recopilación de información fue integral, incluyendo tanto aspectos técnicos como habilidades blandas, lo que facilitó una visión clara de las necesidades reales de formación.

2. Proponer un plan de capacitación adaptado a las condiciones operativas, administrativas y presupuestales de la empresa

Se diseñó un proyecto de capacitación y en el marco del plan de compensación completamente alineado con las capacidades de la empresa. El contenido y formato de las capacitaciones fueron adaptados a las jornadas laborales, evitando afectar la operatividad. Además, se ajustaron los costos a los recursos presupuestales disponibles, priorizando acciones de alto impacto y bajo costo, como capacitaciones internas, alianzas estratégicas con instituciones educativas y plataformas virtuales. Esto garantizó la viabilidad del plan sin comprometer la calidad.

3. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y el clima organizacional

Se implementaron herramientas de evaluación antes, durante y después del proceso de capacitación. Entre estas se encuentran encuestas de satisfacción y entrevistas de retroalimentación con supervisores. Los resultados evidencian mejoras en la productividad individual, una mayor integración entre equipos de trabajo y una percepción más positiva del


clima laboral. Este seguimiento continuo permite realizar ajustes oportunos y fortalecer el impacto del proceso formativo.

4. Garantizar la sostenibilidad del plan de capacitación a través de estrategias de mejora continua, apropiación del conocimiento y fortalecimiento institucional

Este objetivo también fue alcanzado, debido a que se promovió la apropiación del conocimiento al fomentar que los mismos colaboradores replicaran lo aprendido en sus áreas de trabajo, generando una cultura de aprendizaje. Asimismo, se fortalecieron los procesos internos de gestión del conocimiento mediante la sistematización de contenidos y la incorporación de la capacitación como parte del plan estratégico institucional.

Por lo anterior los cuatro objetivos específicos fueron ejecutados de manera efectiva, reflejando un proceso de capacitación integral y estructurado. Esto permitió no solo desarrollar las competencias del talento humano, sino también contribuir significativamente al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento institucional, garantizando la continuidad y el impacto sostenible del programa.

Figura 11*Cronograma de Capacitación*

|  | Cronograma del programa de capacitación y formación laboral | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|---------|-----|-----|---------|---------|-----|----------|-----|---------|-----|
| | Fechas de actividades | | | | | | | | | | | |
| Programa de capacitación | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| Trabajo en equipo | | 10 | | | | | | | | | | |
| Salud ocupacional | | | 4 24 | | | | | | | 13 | | |
| Manejo de maquinaria | | | | 28 | | | | | 15 30 | | | 8 |
| Control de la calidad del producto | 5 20 | | | | | | | 25 | | | | |
| Gestión de inventarios | | | | | 20 | | | | | | 2 23 | |
| Manejo y almacenamiento de materiales | | | | | | | 9 30 | | | | | |
| Atención al cliente | | | | | | 7 28 | | | | | | 26 |

Nota. Autoría Propia

En la figura anterior se plantea el cronograma de capacitación y formación laboral que se llevará a cabo en Industrias Tecnitanques RG S.A.S; en este se definen las fechas en que se realizarán las capacitaciones las cuales se plantean de forma mensual y algunas cada dos semanas, teniendo en cuenta la prioridad y necesidad del fortalecimiento de conocimientos de un tema o programa específico.

Dicho cronograma permite tener un orden en la ejecución de las actividades y acciones de capacitación y tiene como objetivo el mejorar el plan o programa de capacitación de la empresa Industrias Tecnitanques RG S.A.S y aportar a la formación y desarrollo profesional de los empleados.

Conclusiones

El diseño de una propuesta de capacitación y desarrollo laboral permite fortalecer las competencias técnicas, operativas y transversales del personal de Industrias Tecnitiques RG S.A.S, alineando sus habilidades con los requerimientos estratégicos de la empresa.

La propuesta responde a necesidades identificadas en la organización, tales como la optimización de procesos, la mejora en el cumplimiento de normas de seguridad industrial y el aumento en la calidad de los productos y servicios, aspectos fundamentales en el sector metalmeccánico.

De igual forma y a través de programas estructurados de capacitación, se promueve una cultura de mejora continua, logrando impactar positivamente en la productividad, la innovación y la competitividad de la empresa en el mercado.

Anexo a lo anterior, el desarrollo profesional de los colaboradores contribuye a elevar los niveles de motivación, compromiso organizacional y retención del talento, lo cual reduce la rotación de personal y los costos asociados a procesos de selección y entrenamiento, es así que la capacitación sistemática permite que el talento humano esté preparado para adaptarse a las transformaciones tecnológicas, normativas y del entorno productivo, asegurando así la sostenibilidad y proyección futura de la empresa.

Por último y para garantizar el éxito del plan propuesto, es indispensable implementar mecanismos de seguimiento y evaluación continua, permitiendo medir los resultados obtenidos y realizar los ajustes necesarios para mejorar el impacto formativo.

Recomendaciones

En el marco de la propuesta de capacitación y desarrollo laboral orientada a mejorar las competencias y habilidades del talento humano en Industrias Tecnitanques RG S.A.S, se podrían considerar las siguientes recomendaciones:

Detallar cómo la capacitación, mejorará directamente las habilidades necesarias para roles específicos dentro de Tecnitanques, como en operaciones técnicas, gestión de proyectos o ventas, asimismo describir los métodos y recursos que se utilizarán para impartir la capacitación, incluyendo talleres prácticos, cursos online o actividades personalizadas.

Establecer indicadores claros para evaluar el éxito de la capacitación, como mejoras en la eficiencia operativa, reducción de errores o incremento en la satisfacción del cliente, aunado a esto, analizar el costo-beneficio de la propuesta, demostrando cómo la inversión en desarrollo del personal se traducirá en beneficios tangibles para la empresa, como mayor productividad o retención de talento.

Proponer un plan para la adaptación continua de la capacitación a medida que cambian las necesidades del mercado y tecnológicas, asegurando la relevancia a largo plazo, siendo de igual importancia el implementar un diagnóstico sistemático y participativo para identificar las brechas de competencias actuales frente a las requeridas en cada área de la empresa. Esto asegurará que la propuesta de formación esté alineada con las verdaderas necesidades organizacionales.

Debe definirse un sistema que permita medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral, con indicadores claros, evaluaciones previas y posteriores, así como retroalimentación continua.

El respaldo de la gerencia es esencial para garantizar la asignación de recursos, la participación activa del personal y la incorporación de la capacitación como parte integral de la estrategia empresarial.

Finalmente, se sugiere implementar acciones que motiven a los colaboradores a participar activamente en su desarrollo profesional, como incentivos, planes de carrera, reconocimiento de logros y acceso permanente a recursos formativos.

Bibliografía

Barrios, Y. (2012). *La importancia de la capacitación.*

<https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>

Changuán, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión*

literaria. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.*

https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las*

organizaciones . <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las*

organizaciones . <http://www.ebooks7-24.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>

Código Sustantivo del Trabajo. (2022). https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/128.htm

Decreto 1083 de 2015. (2015). *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1227 de 2005. (2005). *Decreto 1227 de 2005.*

<https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Decreto 1443 de 2014. (2014). *Decreto 1443 de 2014*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Decreto 154 de 2021. (2021). *Decreto 154 de 2021*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158366>

Función Pública. (1991). *Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2013). *Gestión de recursos humanos*.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF?gNjMbhwIeN=Ps2MSeTVSfVPiA7

Gonzalez Leiva, R. A. (2017). *Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción*. Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodrigo.pdf>

Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Universidad militar nueva granada, facultad de estudios a distancia (FAEDIS), Bogotá D.C.

[http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7168/1/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf](http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7168/1/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf)

Kirkpatrick, D. (1996). *El modelo Kirkpatrick*. <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>

Ley 1562 de 2012. (2012). *Ley 1562 de 2012*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Ley 1636 de 2013. (2013). *Ley 1636 de 2013*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

Ley 50 de 1990. (1990). *Ley 50 de 1990*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Mercer. (2021). *Bienestar de los empleados*. <https://www.mercer.com/es-co/insights/total-rewards/employee-wellbeing/>

Ministerio del trabajo. (2022). *Formación para el trabajo*. Gobierno de Colombia:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/formacion-en-empresa>

OIT. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Informes sobre formación y seguridad

laboral: <https://www.ilo.org/es/temas/conocimientos-teoricos-y-practicos-y-empleabilidad>

PNFC. (2016). *Plan Nacional de Formación y Capacitación* .

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+->

+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*.

<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Silva Contreras, A. V. (2018). *La importancia de la capacitación del personal en una empresa de pinturas*. Instituto Politécnico Nacional , Ciudad de Mexico.

<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/24243/1/Tesis%20La%20importancia%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n%20del%20personal%20en%20una%20empresa%20de%20pinturas..pdf>

Tecnitanques Ibague . (2025). <https://tecnitanquesrg.com/nosotros>

Tobon, S. (2013). *Experiencias de aplicación de las competencias en la educación y el mundo organizacional*. <https://www.anahuac.mx/mexico/files/investigacion/2013/ene-feb/9.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Enlace de la Encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-aHFHLf_oIc8MJ_mFJl6pmTISsgMkgLRz1KbqwDr7r97_Sw/viewform?usp=header