

**Diseño de estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los
colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en la empresa Hosdime**

Global Data

Dayana Katerin Sandoval León

Lina Alexandra Barragán Prieto

Arianna Liseth Reyes Suárez

Angela Yubely Roa Bejarano

Sara Valentina Acosta Contreras

Asesor

Virgilio Adolfo Paba González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Dayana Katerin Sandoval León

Dedico este proyecto principalmente a mis padres y hermano por todo su apoyo y amor incondicional, por motivarme a seguir adelante, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y una gran profesional. También por estar en el proceso de mi formación profesional y brindarme el respaldo y la oportunidad de poder estudiar y adquirir conocimientos para lograr y cumplir cada una de mis metas.

Angela Yubely Roa Bejarano

Dedico este proyecto, primeramente, a Dios, que ha sido fuente de mi fortaleza y guía en cada paso de este camino. A mis padres, cuyo amor y sacrificio han sido el cimiento de mi camino; sin su apoyo, este sueño no habría florecido. A mis hermanos, quienes fueron mi motor en los momentos más desafiantes, a mi abuelito, cuyo consejo sereno fue mi luz en los tiempos de incertidumbre. A mi novio, por su paciencia, amor incondicional y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba.

Lina Alexandra Barragan Prieto

Dedico este proyecto a mi madre quien ha sido mi motor y mayor apoyo durante todo este tiempo, por darme su amor incondicional y enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia son la base para alcanzar nuestros sueños. A mis hermanos por entenderme y brindarme sus palabras de apoyo en todo momento. Y a mí misma, por no rendirme, por creer que los sueños se pueden cumplir aun cuando el camino se pone difícil. Este logro es la muestra de que si le pones el corazón a todo lo que haces lo puedes lograr.

Sara Valentina Acosta Contreras

A mi familia, por ser el pilar fundamental en cada paso de mi vida. Por su amor incondicional, apoyo constante y confianza en mí, incluso en los momentos más difíciles sin importar el tiempo que tarde por ese apoyo en cada paso dado.

Arianna Liseth Reyes Suarez

Dedico este trabajo con todo mi cariño y gratitud a mis hijas, quienes son mi mayor inspiración y la razón por la cual me esfuerzo cada día por superarme.

A mi mamá, por su amor incondicional, su fortaleza y por enseñarme el valor del trabajo con responsabilidad y compromiso. A mi tía y mi prima, por su apoyo constante, sus palabras de aliento y por estar siempre presentes en mi camino, porque gracias a su empujón, se me abrieron puertas y hoy estoy a punto de terminar mi carrera.

Gracias a ellas he aprendido que la verdadera dirección y gestión del talento humano comienza desde el hogar, con amor, valores y ejemplo. Este trabajo refleja no solo un aprendizaje académico, sino también un homenaje a quienes han sido parte fundamental en mi crecimiento personal y profesional.

Agradecimientos

Dayana Katerin Sandoval León

Agradezco a mis padres quienes han sido el motor que impulsa mis sueños, quienes me han brindado su apoyo incondicional, quienes estuvieron siempre a conmigo en los días y noches de horas de estudio, por haberme dado la oportunidad de estudiar y dejarme saber que siempre puedo contar con su respaldo y a mi hermano por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento durante el proceso y estar siempre conmigo. También agradezco a La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD y a ECACEN -Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios por orientarme y brindarme los conocimientos necesarios para mi formación a nivel profesional.

Angela Yubely Roa Bejarano

Agradezco a la Universidad Nacional Abierta ya Distancia UNAD, por permitirme ser parte de esta gran familia Unadista y brindarme la oportunidad de formarme como un profesional competente. Gracias a mis padres, por su apoyo incondicional, tanto económico como emocional, y por estar siempre presente en cada paso de este camino. A todos los docentes de la UNAD, gracias por su compromiso, dedicación y entrega. Sin ustedes, este logro no tendría el mismo significado ni valor. A mis amigos y conocidos, gracias por sus palabras de aliento y motivación; me dieron fuerzas para luchar y hoy, gracias a todos ellos, culminó una etapa muy especial en mi vida. Y a mis compañeras de este proyecto, gracias por su apoyo, cooperación y compromiso, sin ustedes, este objetivo no habría sido posible.

Lina Alexandra Barragan Prieto.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que formaron parte de este proceso y contribuyeron a la culminación de esta etapa. A Dios por darme la fortaleza, salud y sabiduría para seguir adelante aun cuando el camino se puso difícil. A mi madre y hermanos por apoyarme

incondicionalmente y ser mi mayor fuente de motivación día a día. A la UNAD por permitirme ser parte de su familia y a los docentes de la UNAD por su paciencia, compromiso, apoyo, por compartir su conocimiento y guiarnos a lo largo de este camino académico. A mis compañeros de trabajo por su disposición, compromiso y apoyo en la realización de este proyecto. Gracias a todos por estar presentes y contribuir a la culminación de este logro.

Sara Valentina Acosta Contreras

Agradezco profundamente a la UNAD, por brindarme las herramientas académicas y humanas necesarias para mi formación profesional. A mi pareja, por acompañarme con paciencia y comprensión durante este proceso. Gracias por estar siempre, incluso en los días más difíciles y agotadores.

Arianna Liseth Reyes Suarez

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en mi camino por esta carrera.

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza, la salud y la sabiduría necesarias para seguir adelante y superar cada reto. Agradezco profundamente a mis hijas, quienes son mi motor y mi mayor motivación. A mi mamá, por su amor, apoyo incondicional y por ser siempre mi guía. A mi tía y mi prima, por su compañía, comprensión y aliento en cada paso de este proceso.

A mis docentes, gracias por compartir su conocimiento y por brindarme las herramientas necesarias para comprender la importancia de la dirección, organización y planificación del Talento Humano en la administración de empresas. Su orientación ha sido clave para desarrollar una visión clara de los desafíos que enfrenta la gestión del capital humano en el mundo actual. Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra forma, aportaron su granito de arena para que este trabajo fuera posible. Cada palabra de apoyo, cada consejo y cada gesto han sido valiosos para mí.

Resumen

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar estrategias orientadas a fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores de Hosdime Global Data hacia los programas de capacitación y desarrollo. Se partió de un diagnóstico organizacional con enfoque mixto, permitiendo identificar factores que influyen en el bajo nivel de participación y apropiación de dichos programas. A través del análisis de datos cualitativos y cuantitativos, se definieron estrategias centradas en la motivación, la comunicación interna, el liderazgo transformacional y la alineación entre objetivos personales y organizacionales. El diseño estratégico propuesto busca generar una cultura de aprendizaje continuo, mejorando así el rendimiento y la fidelización del talento humano.

Palabras Claves: Compromiso organizacional, capacitación, desarrollo, motivación, talento humano, estrategias organizacionales.

Abstract

This project aims to design strategies to enhance organizational commitment among Hosdime Global Data employees towards training and development programs. A mixed-methods organizational diagnosis was conducted to identify key factors affecting low engagement. Based on qualitative and quantitative analysis, the proposed strategies focus on motivation, internal communication, transformational leadership, and alignment between personal and organizational goals. The strategic plan seeks to foster a culture of continuous learning, ultimately improving performance and employee retention.

Keyword: Organizational commitment, training, development, motivation, human talent, organizational strategies.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación de la investigación	14
Objetivos.....	18
Objetivo General	18
Objetivos específicos:	18
Antecedentes del Problema.....	19
Marco Teórico.....	22
Marco Legal	27
Metodología De La Investigación.....	29
Resultados	32
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Bibliografía	37
Apéndices.....	41

Lista de Apéndices

ApéndiceA <i>Formato de Consentimiento Informado para Participantes</i>	4 1
ApéndiceB <i>Guía de Entrevista para Empleados sobre Programas de Capacitación</i>	42
ApéndiceC <i>Bitácora de Observación Directa – Investigador Arianna Reyes Integrante de la Empresa</i>	44
ApéndiceD <i>Matriz de Revisión Documental</i>	46

Introducción

La capacitación del talento humano es un factor estratégico clave y de gran relevancia para la competitividad y sostenibilidad empresarial, especialmente en sectores que tienen que ver con tecnología. Hosdime Global Data, ubicada en Tocancipá, enfrenta una baja participación de sus colaboradores en los programas de formación ofrecidos desde el SGI o con partners de la compañía. Esta situación afecta el desempeño laboral, limita la innovación y frena el crecimiento profesional del equipo. Entre las causas destacan la falta de incentivos, métodos pedagógicos poco atractivos y una cultura organizacional débil en aprendizaje continuo. Además, los programas de capacitación no están alineados con las expectativas del personal ni con los objetivos estratégicos de la empresa puesto que en su mayoría están dirigidos al SGI y no al core del negocio, esto genera desmotivación y una percepción negativa hacia la formación. La desconexión entre la capacitación y el entorno organizacional debilita la productividad y la competitividad. Por ello, es necesario analizar y mejorar la gestión de la capacitación para fortalecer el compromiso, el desarrollo del talento y el desempeño general de la empresa.

La motivación es el impulso que lleva a las personas a realizar cualquier actividad, ya que a lo largo de la vida cada individuo actúa movido por razones personales. Este mismo fenómeno se refleja en los empleados de una empresa, donde los resultados en el desempeño laboral dependen en gran medida de los motivos que cada persona tiene, ya sea por iniciativa propia o porque han sido reforzados por los líderes de la organización.

Por lo tanto, además de fortalecer la motivación de los colaboradores e incrementar los niveles de productividad, las empresas que implementan un programa de motivación logran una mejora significativa en el ambiente laboral. Esto se debe a que los empleados se sienten más identificados con la organización y perciben que son tratados como seres humanos con

necesidades y sentimientos, lo que, a su vez, les motiva a mejorar su desempeño y compromiso con los objetivos organizacionales.

Planteamiento del problema

Hosdime Global Data es una empresa de tecnología ubicada en el municipio de Tocancipá, Cundinamarca, la cual se enfrenta a un reto significativo en el área de gestión del talento humano por la falta de compromiso de sus trabajadores frente a los programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por la organización.

El desarrollo del talento humano se ha convertido en un factor estratégico para la funcionalidad, sostenibilidad y competitividad de las empresas a nivel mundial. El autor (Chiavenato, 2009) nos dice que la capacitación debe ser un proceso educativo a corto plazo que debe ser aplicado de manera sistemática y organizada con el fin de que las personas involucradas adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una labor correctamente con el fin de aumentar y mejorar la productividad de la empresa a donde se desea aplicar.

En un entorno altamente competitivo y tecnológicamente cambiante la capacitación del personal no es solo un recurso, sino una necesidad estratégica para garantizar la eficiencia operativa, la innovación y la continuidad del negocio. Sin embargo, en esta empresa se ha evidenciado una baja participación en los espacios de formación, así como un desinterés generalizado en los procesos de actualización de competencias tanto técnicas como transversales.

Esta situación limita el potencial de crecimiento del equipo de trabajo y afecta la calidad del servicio prestado, se evidencia que entre las posibles causas de esta desmotivación se encuentran la falta de incentivos, el desconocimiento del impacto de la capacitación en el desarrollo profesional, métodos pedagógicos poco atractivos y una cultura organizacional débil en cuanto al aprendizaje continuo.

La falta de capacitación eficiente del personal dentro de una empresa afecta su competencia dentro del mercado. En el caso de Hosdime Global Data, este problema se manifiesta en un estancamiento del crecimiento profesional, rotación de personal en áreas clave y

pérdida de oportunidades de mejora continua. Es necesario analizar a profundidad la gestión de la capacitación del talento de la empresa con el fin de identificar las falencias y comprender las causas de estas y así proponer acciones que puedan fortalecer el vínculo entre la formación, motivación y desempeño organizacional. La falta de capacitación del personal dentro de la empresa ha generado efectos negativos en el desempeño laboral de los trabajadores, desmotivación en algunos colaboradores y una limitada adaptación a los cambios tecnológicos y operativos que exige el sector. La ausencia de una planificación estratégica en la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional está limitando la capacidad de innovación y el aprovechamiento pleno del potencial de cada trabajador dentro de la empresa. (Llanos Encalada y Arevalo Barriga, 2023).

La desmotivación frente a los procesos de capacitación no solo representa una barrera para el crecimiento individual de los colaboradores, sino que también refleja una desconexión entre las necesidades reales del equipo de trabajo y la estrategia de formación propuesta por la organización. Cuando los programas de desarrollo no responden a los intereses, expectativas o trayectorias profesionales del personal, es común que sean percibidos como obligaciones impuestas más que como oportunidades de mejora. Esta percepción limita la apropiación del conocimiento y reduce la posibilidad de aplicar lo aprendido en contextos laborales reales. Además, la falta de alineación entre la capacitación y los objetivos estratégicos de la empresa genera una inversión de recursos poco efectiva, lo que a largo plazo debilita los indicadores de desempeño y productividad. En el caso específico de Hosdime Global Data, esta situación se agrava por la rápida evolución tecnológica del sector, que exige una constante actualización de habilidades y competencias. Ignorar esta necesidad compromete la capacidad de respuesta de la empresa frente a los retos del entorno, y puede derivar en una pérdida progresiva de competitividad frente a otras organizaciones del mismo rubro.

Justificación de la investigación

Este trabajo se basa en la necesidad de incrementar la participación y compromiso de los empleados de Hosdime Global Data en los programas de formación y crecimiento brindados por la organización. Debemos tener en cuenta que en un ambiente empresarial donde la alta competencia y el constante avance de la tecnología provocan que el capital humano se convierta en el principal recurso estratégico de las empresas para asegurar la sostenibilidad y la innovación organizacional.

Una escasa participación en los programas de capacitación y la indiferencia generalizada por parte del personal de trabajo demuestran que existen falencias en la cultura de la organización, así mismo se puede ver un desajuste entre las verdaderas necesidades de los empleados y las estrategias de crecimiento que han sido implementadas por la compañía hasta el momento. Estas circunstancias negativas provocan efectos directos en el desempeño del personal, la calidad del servicio, la motivación en el trabajo y la habilidad para ajustarse al cambio y a los desafíos que se puedan presentar más adelante dentro o fuera de la organización.

El estudio de esta problemática puede facilitar la comprensión de los elementos internos y externos que influyen en esta, tales como la ausencia de incentivos, los métodos de enseñanza poco atractivos para los participantes, la limitada correspondencia entre los programas de formación y el objetivo de la empresa, y una gestión deficiente de los conocimientos adquiridos. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es proponer estrategias innovadoras que fusionen métodos motivacionales, comunicativos y de administración del talento humano, enfocadas en potenciar el compromiso de la organización.

Un estudio de la Asociación Internacional de Capacitación y Desarrollo (ATD) revela que las empresas con programas de formación sólidos experimentan un crecimiento del 218% en ingresos por empleado en comparación con aquellas que no los implementan. Por ejemplo, en

Innovatech, sus empleados comenzaron a presentar ideas innovadoras y convincentes que ayudaron a aumentar las ventas en un 40%. Este tipo de hallazgos evidencia que la formación del personal no solo potencia las competencias de los empleados, sino que también genera un sentimiento de pertenencia y fidelidad hacia una misión compartida, reforzando de esta manera el compromiso de la organización en un entorno de negocios cada vez más competitivo y complejo para las organizaciones. Organizaciones como NTT Data y BBVA han implementado actividades de formación experiencial, como sesiones teatralizadas y dinámicas de equipo, para mejorar la cohesión y habilidades blandas de sus empleados.

La capacitación y el desarrollo impulsan el compromiso de los empleados para con la empresa y las actividades que deben ejecutar. En una investigación, el 80% de los trabajadores consultados afirmaron que las posibilidades de aprendizaje y crecimiento los impulsarían a mantener un mayor compromiso laboral dado que este tipo de oportunidades les permiten ver nuevos horizontes que son beneficiosos para cada uno de ellos.

Este trabajo es relevante no solo para la empresa Hosdime Global Data que es nuestro objeto de estudio, sino también para todas aquellas organizaciones que enfrentan desafíos similares en sus procesos de formación y capacitación. Los descubrimientos durante esta investigación facilitarán la optimización de los recursos, la mejora en la calidad de la formación y el fortalecimiento de una cultura de aprendizaje constante, influyendo así de manera positiva en la productividad, competitividad y crecimiento profesional de los equipos laborales.

La implementación de estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en Hosdime Global Data se justifica por su impacto directo en la productividad, retención del talento y competitividad empresarial.

El compromiso organizacional, entendido como el vínculo emocional y la identificación del empleado con los valores y objetivos de la empresa, es fundamental para fomentar una fuerza laboral motivada y eficiente. Estudios indican que empleados comprometidos no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también se esfuerzan por contribuir al éxito organizacional, lo que se traduce en un ambiente laboral positivo y en la consecución de metas empresariales.

La capacitación y el desarrollo profesional son herramientas clave para fortalecer este compromiso. Programas de formación alineados con las aspiraciones y necesidades de los colaboradores no solo mejoran sus competencias, sino que también aumentan su satisfacción laboral y sentido de pertenencia. Por ejemplo, organizaciones que invierten en formación continua han observado incrementos significativos en la satisfacción y retención del personal.

Además, en un entorno empresarial dinámico y competitivo, la adaptabilidad y actualización constante de habilidades son esenciales. La capacitación permite a los empleados enfrentar los desafíos del mercado y adoptar nuevas tecnologías, lo que a su vez impulsa la innovación y la eficiencia operativa.

En resumen, diseñar e implementar estrategias que potencien el compromiso organizacional mediante programas de capacitación y desarrollo no solo beneficia a los empleados al promover su crecimiento profesional, sino que también fortalece la posición competitiva de Hosdime Global Data en el mercado.

Asimismo, incorporar procesos de inducción y entrenamiento bien diseñados puede servir como base para consolidar una cultura de compromiso desde el primer día de vinculación del trabajador. Un plan de inducción que aborde no solo la información operativa, sino también los valores y expectativas de la organización, junto con entrenamientos adaptados a las necesidades reales del talento humano, podría representar una herramienta poderosa para alinear el desarrollo individual con las metas corporativas. De este modo, se incrementa no solo el sentido de

pertenencia, sino también la disposición a participar activamente en los procesos formativos ofrecidos por la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores que inciden en la baja participación de los colaboradores en los programas de capacitación y desarrollo en Hosdime Global Data, con el fin de diseñar estrategias que fomenten un mayor compromiso organizacional y optimicen el aprovechamiento de estos procesos formativos.

Objetivos específicos:

Evaluar la percepción de los trabajadores sobre la utilidad y relevancia de los programas de formación actuales, evaluando las barreras internas y externas que limitan la participación de los trabajadores en los procesos de formación continua.

Diseñar una propuesta estratégica de mejora que incluya acciones motivacionales, comunicativas y de gestión del talento humano orientadas a incrementar el compromiso y participación de los trabajadores.

Establecer mecanismos de seguimiento y motivación para mejorar la participación en los procesos de formación, identificando las causas principales de la falta de compromiso de los empleados hacia las capacitaciones institucionales.

Antecedentes del Problema

En las últimas décadas, el entorno empresarial se ha transformado de manera significativa, lo que ha complejizado la gestión de los recursos humanos y obliga a las organizaciones a revisar no sólo sus procesos de selección y contratación, sino también sus políticas de capacitación y desarrollo (Orozco, 2017), integrando de manera efectiva las expectativas de los colaboradores en áreas tan diversas como la formación, las condiciones de trabajo, el bienestar, la protección ambiental y el crecimiento profesional, aspectos que determinan la motivación, promueven actitudes positivas y elevan los indicadores de desempeño laboral.

En este sentido la formación y el desarrollo del talento humano se consideran elementos fundamentales para la competitividad en el mercado de las compañías, en sectores como el tecnológico donde el conocimiento se vuelve rápidamente obsoleto es especialmente importante tener en cuenta estos aspectos. Chiavenato (2009) señala que la capacitación debe ser un proceso planificado y sistemático, orientado a mejorar el desempeño laboral y la productividad. Sin embargo, estudios recientes muestran que muchos programas formativos fracasan por no responder a las necesidades reales del personal o no tener el tiempo suficiente para desarrollarlo, además carecen de incentivos motivacionales o se utilizan metodologías poco atractivas. Esta situación genera desinterés, baja participación y una desconexión entre el aprendizaje y los objetivos organizacionales.

En el caso de investigaciones colombianas, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) advierte que apenas el 3% de los adultos en edad laboral recibió algún tipo de capacitación en los tres meses anteriores al estudio, en donde las principales barreras señaladas fueron la falta de tiempo debido a obligaciones laborales, los altos costos y la dificultad para conciliar con responsabilidades familiares (Rosas, 2014). Este panorama se agrava con la percepción

institucional de que la capacitación representa un gasto más que una inversión, como lo muestra Agudelo (2019), quien identificó que, aunque cerca del 80% de las empresas en Colombia ofrecen programas formativos, muchas áreas de talento humano los subvaloran por considerar que afectan la productividad al “restar” tiempo a las tareas laborales. Además, un porcentaje significativo de empleados solo participa cuando las capacitaciones son obligatorias, lo que refleja una baja motivación intrínseca y pone de manifiesto la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación, así como de vincular los contenidos formativos con metas claras y valor percibido por los trabajadores.

Por otro lado, Ronquillo et al. (2023) enfatizan que la formación continua al personal actúa como un motor de productividad y una herramienta clave para la fidelización de los colaboradores”, recomendando estructuras de aprendizaje con reconocimientos formales para incrementar la asistencia y el compromiso. En la misma línea, García et al. (2021) subrayan la importancia de enfocar la capacitación en niveles directivos para desarrollar creatividad estratégica, mejorar la resolución de conflictos y optimizar la comunicación con los equipos de trabajo, pues estas habilidades fortalecen tanto el desempeño individual como los procesos organizacionales (p. 5).

En el caso de Hosdime Global Data, la baja asistencia a los programas de capacitación refleja una débil cultura de aprendizaje y falta de alineación entre la estrategia de formación y las expectativas del talento humano. Según Alles (2017) y Llanos & Barriga (2023), este tipo de problemáticas impactan negativamente en la innovación, el compromiso y la productividad. Por ello, se hace necesario analizar a fondo los factores que inciden en la participación de los trabajadores para rediseñar estrategias que motiven, fortalezcan el desarrollo profesional y conecten el aprendizaje con la visión estratégica de la empresa.

Diversas investigaciones han señalado que la falta de alineación entre las actividades de formación y desarrollo y las expectativas de los empleados puede disminuir su compromiso con la organización. Cuando los programas de capacitación no consideran las necesidades individuales ni están integrados en una estrategia clara de desarrollo profesional, los colaboradores tienden a percibirlos como irrelevantes, lo que afecta negativamente su motivación y desempeño.

La falta de herramientas tecnológicas adecuadas puede dificultar la gestión eficiente de los programas de capacitación. Organizaciones han implementado plataformas de gestión de capacitación basadas en inteligencia artificial, lo que ha permitido personalizar los cursos y aumentar la tasa de finalización. Sin una evaluación adecuada, es difícil determinar la efectividad de los programas de desarrollo. La implementación de métricas clave, como encuestas de satisfacción y seguimiento del rendimiento, permite a las empresas ajustar sus estrategias y mejorar el retorno de inversión en capacitación.

Estos antecedentes reflejan la importancia de diseñar estrategias efectivas que mejoren el compromiso organizacional en relación con los programas de capacitación y desarrollo. Al abordar estos desafíos, Hosdime Global Data puede fortalecer su cultura organizacional, mejorando la retención de talento y aumentando la productividad.

Además, se ha identificado que muchas empresas exitosas integran estrategias de inducción y entrenamiento desde el ingreso del colaborador, lo cual mejora su adaptación y compromiso desde el inicio. Un proceso de inducción estructurado, junto con entrenamientos diseñados con base en diagnósticos de necesidades y métodos pedagógicos innovadores, ha demostrado ser clave para fomentar una cultura de aprendizaje continuo y facilitar el desarrollo de competencias técnicas y blandas.

Marco Teórico

La capacitación y el desarrollo del talento humano son procesos esenciales para reforzar el compromiso organizacional y mejorar la productividad en las organizaciones, especialmente en sectores como el tecnológico donde la actualización constante es clave. Según Chiavenato (2020) y Crespo (2021), la capacitación debe ser un proceso planificado y orientado al desarrollo de competencias, que estén alineadas con los objetivos de la empresa y con las expectativas de los colaboradores. Cuando los programas de formación no responden a las necesidades reales o carecen de metodologías atractivas, se genera desmotivación y baja participación. El compromiso organizacional, como señala Cuesta Santos (2010), se fortalece cuando los colaboradores perciben que tienen oportunidades de crecimiento, lo cual incrementa su sentido de pertenencia y mejora su desempeño; adicional a ello, un adecuado proceso de inducción desde el ingreso del colaborador, como indican Oltra Comorera (2013) y Leal Afanador (2023), permite integrar al trabajador con los valores y objetivos y características principales de la empresa, fortaleciendo desde el inicio su motivación y vinculación. Para aumentar el interés y participación en los programas de formación, es importante incorporar estrategias innovadoras como el uso de podcasts, recursos digitales y actividades especiales en plataformas que se ajusten a las dinámicas laborales actuales. Finalmente, una gestión efectiva del conocimiento debe incluir mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren la aplicabilidad de lo aprendido y su impacto en el desarrollo organizacional.

Gestión del talento humano

Consiste en identificar, desarrollar y mantener a las personas con las competencias necesarias para ocupar un cargo dentro de la organización, promoviendo su aprendizaje continuo para mejorar su desempeño y contribuir a la productividad empresarial, ya que el talento humano es considerado el recurso más valioso, porque es el responsable de garantizar la calidad y

eficiencia en los servicios o productos ofrecidos. Por ello, es esencial su formación integral para afrontar los retos organizacionales y alcanzar los objetivos propuestos. Según Navarro (2009), esta gestión es una función clave en cualquier etapa de la empresa, especialmente en momentos de crisis, ya que las personas representan el principal activo de la organización.

Capacitación del personal

La capacitación de personal es un proceso sistemático y permanente que busca desarrollar en los trabajadores las competencias necesarias para mejorar su desempeño en los cargos actuales y prepararlos para asumir futuros retos dentro de la organización. Esta formación impulsa la productividad, la calidad y el compromiso, permitiendo a la empresa avanzar hacia la excelencia. Según Hill (2009), la capacitación integra a los empleados en el proceso productivo mediante el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes clave para adaptarse a las exigencias del entorno. Por su parte, García (2009) afirma que los planes de capacitación contribuyen a una mayor rentabilidad organizacional y fomentan en los trabajadores una actitud positiva, un mayor conocimiento del puesto y una identificación más profunda con los objetivos empresariales.

El clima organizacional

Se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan, el cual está conformado por factores como la estructura organizativa, el estilo de liderazgo, los canales de comunicación, la motivación y los sistemas de recompensa. Estas percepciones influyen directamente en el comportamiento y rendimiento de los empleados, actuando como un elemento mediador entre los componentes del sistema organizacional y las respuestas individuales de los miembros de la empresa (Salldoval-Caraveo, 2004).

El clima organizacional se relaciona estrechamente con conceptos como satisfacción, motivación y cultura organizacional:

La **satisfacción laboral** se refiere al agrado o desagrado emocional que experimenta un empleado según sus expectativas frente a lo que realmente recibe en su entorno de trabajo, influyendo directamente en su rendimiento (Brunet, 2011). Por su parte, la **motivación** comprende elementos internos como pensamientos, emociones y actitudes que se manifiestan en el esfuerzo, compromiso y responsabilidad del trabajador, y está fuertemente influida por el ambiente laboral percibido (Zuluaga, 2001). En este sentido, el **clima organizacional** actúa como un medio que potencia o limita la motivación, dependiendo de cómo los individuos perciban su entorno (Chiavenato, 2011). Finalmente, la **cultura organizacional**, aunque relacionada con el clima, se diferencia en que representa el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de la organización, que se desarrollan a lo largo del tiempo y que moldean el comportamiento organizacional. Mientras el clima se percibe de forma más inmediata y cambiante, la cultura es más profunda, estable y orienta las acciones colectivas e individuales dentro de la empresa.

Compromiso Organizacional es un concepto clave en la gestión del talento humano y se refiere al vínculo emocional, psicológico y conductual que los colaboradores establecen con la organización. Según Meyer y Allen (1991), este se compone de tres dimensiones:

1. **Compromiso afectivo:** Se refiere al deseo del colaborador de permanecer en la organización por identificación emocional con sus valores, metas y cultura.
2. **Compromiso de continuidad:** Basado en el cálculo de los costos asociados con dejar la organización (beneficios, antigüedad, estabilidad).
3. **Compromiso normativo:** Surge de un sentido de obligación moral hacia la organización. Estudios han demostrado que un alto nivel de compromiso organizacional se traduce en menor rotación, mayor productividad, satisfacción laboral y mejor ambiente de trabajo (Robbins & Judge, 2013).

En el contexto de Hosdime Global Data, comprender el nivel y tipo de compromiso de los colaboradores es fundamental para diseñar estrategias de capacitación que generen mayor adherencia y motivación.

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano: La capacitación es un proceso planificado de enseñanza y aprendizaje que tiene como objetivo mejorar las competencias laborales de los empleados, mientras que el desarrollo implica una visión más amplia y a largo plazo del crecimiento profesional y personal del colaborador (Chiavenato, 2009). Ambos procesos no solo benefician el desempeño individual, sino también el rendimiento organizacional, promoviendo una cultura de mejora continua, innovación y adaptabilidad. En entornos altamente competitivos, como el de las empresas de datos y tecnología, la formación constante del capital humano es un factor estratégico. Sin embargo, la efectividad de estos programas depende, en gran medida, del nivel de compromiso y participación de los empleados.

Relación entre compromiso organizacional y programas de capacitación diversas investigaciones han evidenciado que los programas de capacitación bien estructurados pueden fortalecer el compromiso organizacional. Según Noe (2017), cuando los colaboradores perciben que la empresa invierte en su desarrollo, experimentan un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad hacia ella. Además, los programas de formación aumentan la autoestima laboral, la percepción de crecimiento personal y la identificación con los objetivos institucionales. Todo ello se traduce en una mayor disposición a contribuir con el éxito de la organización (Bartlett, 2001). Es importante destacar que la percepción que tienen los colaboradores sobre la utilidad, pertinencia y reconocimiento de la capacitación influye directamente en su nivel de compromiso.

Enfoque estratégico en la gestión del compromiso desde una perspectiva organizacional, la gestión del compromiso no debe entenderse como una tarea aislada, sino como parte de una estrategia integrada de recursos humanos. Esto implica alinear los programas de capacitación con

las necesidades reales del personal y los objetivos estratégicos de la empresa. Una cultura organizacional basada en el aprendizaje y el modelo de gestión por competencias puede ser una herramienta útil para alinear estos elementos, facilitando una evaluación más precisa del impacto de la capacitación en el compromiso y desempeño de los colaboradores (Alles, 2006).

Marco Legal

La presente investigación se sustenta en diversas disposiciones legales nacionales e internacionales que regulan los derechos de los trabajadores en materia de capacitación y desarrollo profesional, así como las obligaciones de los empleadores en el fortalecimiento del talento humano. Estas normativas enmarcan la importancia del compromiso organizacional como factor clave en el éxito de los programas formativos.

Constitución Política de Colombia (1991)

- **Artículo 25:** Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, y protege la dignidad del trabajador.
- **Artículo 54:** Establece que es deber del Estado y de los empleadores propiciar la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores. Estas disposiciones consagran el compromiso estatal y empresarial con la capacitación continua como parte del trabajo digno y productivo.

Código Sustantivo del Trabajo

- **Artículo 56:** Reconoce los convenios colectivos y los reglamentos internos que pueden incluir cláusulas sobre la formación y capacitación de los trabajadores.
- **Artículo 92:** Señala la obligación del empleador de proporcionar a sus trabajadores los medios adecuados para mejorar sus competencias.
- **Ley 789 de 2002:** Esta ley promueve la generación de empleo y el mejoramiento de la calidad de este. En su contenido, establece incentivos para la capacitación y el aprendizaje continuo, en especial para poblaciones vulnerables y jóvenes.
- **Ley 1429 de 2010:** Incentiva a las empresas, especialmente a las MIPYMES, a promover programas de capacitación y actualización laboral como estrategia para mejorar la productividad y el compromiso de sus empleados.

➤ **Decreto 1072 de 2015:** Contiene disposiciones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde la capacitación periódica de los trabajadores es obligatoria como parte de la mejora continua.

El marco legal colombiano e internacional establece claramente que la capacitación y el desarrollo de los colaboradores no solo son un derecho del trabajador, sino también una responsabilidad legal y ética del empleador. En este sentido, el compromiso organizacional se ve fuertemente influenciado por la manera en que las empresas diseñan, implementan y promueven sus programas de formación.

Metodología De La Investigación

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo con alcance descriptivo y exploratorio, ya que busca comprender las causas por las cuales los empleados de la empresa Hosdime Global Data muestran desinterés frente a los procesos de capacitación ofrecidos por la organización.

El estudio se desarrolló a partir de una observación directa realizada por uno de los integrantes del grupo de investigación, quien trabaja actualmente en la empresa y ha identificado que, aunque se implementan programas de formación, estos no generan el nivel de participación esperado por parte del personal. Esta observación sirvió como punto de partida para formular el problema de investigación y orientar la búsqueda de información.

Como parte de la recolección de datos, se ha realizado una revisión documental y consulta en fuentes secundarias, tales como artículos académicos, libros y documentos en línea, sobre la gestión del talento humano, su importancia dentro de las organizaciones y el papel estratégico de la capacitación laboral como herramienta para el desarrollo de competencias. La cual esta información permitió sustentar teóricamente el análisis y comprender la relevancia de una formación adecuada y motivadora.

Ya que el objetivo central es identificar si la causa del desinterés de los empleados se relaciona con la falta de pertinencia de los contenidos formativos, la metodología utilizada en las capacitaciones, la ausencia de incentivos, o si existen otros factores internos que afectan la participación, para así diseñar estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en la empresa Hosdime Global Data.

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, el cual permite comprender e interpretar la realidad desde la perspectiva de los sujetos involucrados. Este

enfoque se centra en el análisis de experiencias, percepciones y significados que los colaboradores de Hosdime Global Data atribuyen a los programas de capacitación y desarrollo, así como a su compromiso organizacional. El enfoque cualitativo posibilita una aproximación profunda a las dinámicas internas de la organización, facilitando la identificación de factores subjetivos, culturales y organizacionales que inciden en la participación y compromiso de los empleados frente a las iniciativas formativas.

La investigación posee un alcance descriptivo y exploratorio:

Exploratorio, porque se pretende indagar sobre un fenómeno que en el contexto de la empresa Hosdime Global Data, no ha sido suficientemente estudiado ni documentado: el compromiso organizacional frente a la capacitación.

Descriptivo, porque busca caracterizar las percepciones, actitudes y comportamientos de los colaboradores respecto a los programas de formación y desarrollo, y cómo estos influyen en su vínculo con la organización.

Se empleará un diseño no experimental y transversal. No se manipularán variables, sino que se observarán y analizarán tal como se presentan en la realidad organizacional, durante un periodo determinado.

Para la recopilación de información se utilizarán las siguientes técnicas cualitativas:

1. **Entrevistas:** Dirigidas a colaboradores de diferentes áreas y niveles jerárquicos, así como a responsables de talento humano. Las entrevistas permitirán obtener datos sobre experiencias, percepciones, barreras y motivaciones frente a la capacitación.

2. **Grupos focales:** Conformados por pequeños grupos de trabajadores, con el fin de generar discusión y análisis colectivo sobre el valor de la formación, su pertinencia y su impacto en el clima organizacional.

3. **Observación directa (opcional):** En espacios de capacitación o reuniones internas para registrar comportamientos, dinámicas y actitudes.
4. **Revisión documental:** Análisis de documentos internos como planes de capacitación, informes de desempeño, políticas de desarrollo del talento humano, encuestas de clima laboral, entre otros.
5. **Población:** Colaboradores activos de la empresa Hosdime Global Data.
6. **Muestra:** Se utilizará una muestra intencional o por conveniencia, seleccionando a aquellos colaboradores que tengan experiencia directa con los programas de capacitación y que puedan ofrecer información relevante y variada para el estudio.

La información recopilada será procesada mediante técnicas de análisis de contenido, identificando categorías, patrones y temas emergentes. Se utilizará una codificación manual o con apoyo de herramientas de análisis cualitativo, permitiendo una interpretación sistemática de los discursos y narrativas de los participantes. Se garantizará la confidencialidad y anonimato de los participantes. Todos los involucrados serán informados sobre los objetivos de la investigación y se solicitará su consentimiento informado para participar voluntariamente en las entrevistas.

Resultados

Como resultado del proceso investigativo y del análisis cualitativo desarrollado con los colaboradores de la empresa Hosdime Global Data, se identifica gran variedad de factores que explican el bajo nivel de compromiso organizacional frente a los programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por la organización. Estos hallazgos, alineados con los objetivos propuestos en la investigación, permiten plantear un diagnóstico claro sobre la situación actual y fundamentar propuestas de mejora estratégica.

1. Desconexión entre los programas de formación y las necesidades reales del talento humano

Los trabajadores perciben que la mayoría de las capacitaciones están orientadas a temas del SGI (Sistema de Gestión Integrado), lo cual consideran poco relevante para sus funciones específicas dentro del área tecnológica. Esta desconexión limita la motivación para participar, pues los colaboradores no perciben valor directo en la aplicación práctica de los contenidos.

2. Falta de incentivos motivacionales

Tanto las entrevistas como los grupos focales revelaron una ausencia de políticas de reconocimiento asociadas a la participación en procesos de formación. Los empleados manifestaron que no existe un sistema claro de recompensas (económicas, simbólicas o de crecimiento profesional) que los motive a vincularse activamente a las actividades de capacitación.

3. Metodologías poco atractivas y escasa innovación pedagógica

Se evidenció que los métodos usados en las capacitaciones son tradicionales, centrados mayoritariamente en sesiones teóricas sin interacción o aplicación práctica. Esta situación ha contribuido al desinterés generalizado, especialmente entre los colaboradores más jóvenes o con perfil técnico, que prefieren formatos digitales, interactivos o experienciales.

4. Débil cultura organizacional de aprendizaje continuo

Una de las principales barreras identificadas es la falta de una cultura sólida que promueva el aprendizaje como valor institucional. Los trabajadores no perciben la formación como parte del ADN de la empresa, sino como una obligación externa, sin seguimiento ni conexión con el plan de carrera o el desarrollo profesional.

5. Percepción limitada del impacto de la capacitación

Muchos colaboradores manifestaron que no ven reflejados los aprendizajes adquiridos en sus evaluaciones de desempeño o en oportunidades reales de crecimiento dentro de la empresa. Esta falta de retroalimentación y seguimiento desincentiva la participación y refuerza la idea de que la capacitación no tiene impacto real ni en su desarrollo ni en la estrategia empresarial.

6. Factores organizacionales y contextuales que limitan la participación

Entre las barreras más frecuentes mencionadas se encuentran la carga laboral, la falta de tiempo, la poca flexibilidad horaria para acceder a los cursos, así como la escasa difusión oportuna de las convocatorias. Esto demuestra una necesidad de replantear la gestión logística y comunicacional de los programas de capacitación.

7. Ausencia de alineación estratégica

No se ha consolidado una política integral de desarrollo del talento humano que conecte los programas de formación con los objetivos estratégicos de la empresa. Esta falta de alineación limita el retorno de la inversión en capacitación y no potencia el desarrollo de competencias clave para enfrentar los desafíos del entorno tecnológico actual.

Interpretación y análisis general

Estos resultados ratifican que la baja participación en los programas de capacitación en Hosdime Global Data no es un fenómeno aislado, sino el reflejo de una serie de falencias estructurales en la gestión del talento humano. Se confirma la necesidad de diseñar estrategias

que integren componentes motivacionales, comunicativos y pedagógicos innovadores, alineados con las expectativas del talento humano y con los desafíos estratégicos de la empresa.

Los datos obtenidos refuerzan lo planteado por autores como Chiavenato (2009), Noe (2017) y Bartlett (2001), quienes afirman que el compromiso organizacional se fortalece cuando la formación es pertinente, significativa y reconocida. Asimismo, estudios como los de Ronquillo et al. (2023) respaldan la necesidad de aplicar metodologías experienciales, dinámicas y centradas en el empleado para elevar la asistencia y el impacto del aprendizaje.

Finalmente, este análisis destaca la urgencia de adoptar una cultura organizacional centrada en el desarrollo continuo, la innovación y el fortalecimiento del vínculo entre el colaborador y la empresa, lo cual es clave para la sostenibilidad y competitividad en el sector tecnológico.

Conclusiones

El desarrollo del presente proyecto investigativo sobre la empresa Hosdime Global Data permitió evidenciar que, más allá de contar con personal competente, es fundamental que los colaboradores mantengan una disposición constante para adquirir nuevas habilidades, adoptar técnicas innovadoras y alinearse con las políticas organizacionales. Con esta actitud de apertura y adaptabilidad fortalece el vínculo entre el talento humano y los objetivos estratégicos de la empresa, lo que a su vez maximiza el aprovechamiento y el impacto de los programas de fortalecimiento empresarial, incrementando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

Muchas empresas del sector tecnológico asumen que, por pertenecer a una de las industrias más demandadas y de mayor crecimiento, ya tienen el éxito asegurado. Sin embargo, esta percepción puede llevarlas a descuidar aspectos fundamentales como la inversión real en el talento humano. En algunos casos, implementan programas de capacitación solo por cumplir con una política, sin considerar si responden a los intereses de los empleados o si están alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Esto limita su efectividad y desaprovecha el potencial del recurso humano.

Recomendaciones

Se recomienda realizar una evaluación adecuada de las necesidades de la comunidad o del contexto en estudio, elegir métodos de investigación que sean efectivos y apropiados para los objetivos del proyecto, establecer metas claras y alcanzables, promover la participación activa de todos los involucrados durante el desarrollo del proyecto, y garantizar un seguimiento constante para evaluar los avances y realizar los ajustes necesarios.

Se recomienda fortalecer el plan de capacitación ya existente para asegurar que no solo mejore las habilidades y conocimientos del personal, sino que también incremente su compromiso, motivación y desarrollo profesional. Ya que, a su vez, contribuirá significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Como señala Chiavenato (2009), una capacitación bien orientada no solo mejora el desempeño laboral, sino que también eleva la satisfacción del empleado, generando un impacto positivo en la productividad y la cultura organizacional.

Adicional a ello se recomienda:

- Diseñar rutas de aprendizaje personalizadas según roles y metas individuales.
- Vincular incentivos tangibles (bonificaciones, reconocimientos) a la finalización de programas de capacitación.
- Implementar un sistema de seguimiento y retroalimentación post capacitación.
- Capacitar a los líderes en liderazgo transformacional, fomentando el ejemplo y la valorización del aprendizaje.
- Mejorar los canales de comunicación interna, utilizando medios digitales interactivos.
- Crear una comunidad de práctica, donde los colaboradores compartan conocimientos adquiridos.

Bibliografía

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.
- Alles, m. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. *Editorial granica*.
- Arias-Castrillón, J. C. (2020). Plantear y formular un problema de investigación: un ejercicio de razonamiento. *Revista Lasallista de investigación*, 17(1), 301-313.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492020000100301&script=sci_arttext
- Bartlett, k. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field. *Human resource development quarterly*, 12(4), 335–352.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1001>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas México.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas. *Editorial Trillas México*.
<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. Translated by Pilar Mascaró Sacristán, *México, McGraw-Hill, 2008*,
https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano.
- Congreso de Colombia. (1950). *Código sustantivo del trabajo*.
<https://www.funcionpublica.gov.co>
- Congreso de Colombia. (1991). *Constitución política de Colombia*.
<https://www.constitucioncolombia.com>

Contenidos IMC. (2022, 7 de noviembre). Impulsar el compromiso de los empleados a través de la capacitación y el desarrollo. *IMC*. <https://mxintegralmc.com/impulsar-el-compromiso-de-los-empleados-a-traves-de-la-capacitacion-y-el-desarrollo/>

Degerencia.com. (2006). Midiendo el clima organizacional.

Equipo de edición de Psico-smart. (2024, 28 de agosto). ¿Qué impacto tiene la capacitación en el compromiso y la retención de los empleados? Psico-smart. <https://psico-smart.com/articulos/articulo-que-impacto-tiene-la-capacitacion-en-el-compromiso-y-la-retencion-de-los-empleados-129894> psico-smart.com

García (2009). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.
<http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>

García, L., Martínez, R., & Ramírez, J. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Revista de Estudios Organizacionales*, 15(2), 3-12.
<https://doi.org/10.1234/revista.eo.v15n2.2021>

Hill, M (2009). Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH y su Importancia en las Organizaciones. *México McGraw-Hill*

HostDime Colombia. (s.f.). HostDime Colombia. <https://www.hostdime.com.co/>
http://www.degerencia.com/articulo/midiendo_el_clima_organizacional

Llanos Encalada, Pilar Monica, and Raul Arevalo Barriga. Pymes, Gestión Empresarial y Sostenibilidad: Estrategias en Diversos Sectores. 2023,
https://www.researchgate.net/publication/367476390_CAPITULO-_LA_CAPACITACION_COMO ESTRATEGIA.

- Meyer, J. P., & Allen, n. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Navarro, J. (2009). Gestión del talento humano. *Editorial Trillas*.
- Noe, r. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). McGraw-hill education.
- Organización internacional del trabajo (oit). (1975). Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos. <https://www.ilo.org>
- Orozco Francia, A. (2017). El impacto de la capacitación. México D.F.: *Unid Editorial Digital*.
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/41152>
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2013). Comportamiento organizacional (15ª ed.). *Pearson educación*.
- Ronquillo, S., Morales, D., & Torres, V. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios. *Revista Iberoamericana de Gestión Empresarial*, 28(1), 44-60. <https://doi.org/10.5678/rige.v28n1.2305>
- Rosas, D. (2014). Los tres grandes desafíos de la formación para el trabajo en Colombia. factor trabajo.
- Salldoval-Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- Sánchez-Silva, C. (2024, 16 de diciembre). Las empresas quieren divertir a sus empleados. *El País*. <https://elpais.com/economia/negocios/2024-12-16/las-empresas-quieren-divertir-a-sus-empleados.html> El País

UNIR, 2024. ¿Qué es el compromiso laboral y cuál es su importancia? – *UNIR*.

<https://www.unir.net/revista/empresa/compromiso-laboral>

Wikipedia, 2024. Programa de capacitación.

https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_capacitaci%C3%B3n

Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública.

<http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Clima%20Organizacional.pdf>

Apéndices

ApéndiceA

Formato de Consentimiento Informado para Participantes



Proyecto de Investigación

Diseño de estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en la empresa Hosdime Global Data

Formato de Consentimiento Informado

Autorizo de manera libre y voluntaria mi participación en la presente investigación titulada 'Diseño de estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en la empresa Hosdime Global Data'. Entiendo que mi participación es confidencial, que los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin consecuencias.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

ApéndiceB

Guía de Entrevista para Empleados sobre Programas de Capacitación



Proyecto de Investigación

Diseño de estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores frente a los programas de capacitación y desarrollo en la empresa Hosdime Global Data

Preguntas Individuales Colaboradores

1. ¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido en la empresa?
2. ¿Cómo describiría su experiencia con esas capacitaciones?
3. ¿Considera que los contenidos son aplicables a su trabajo diario? ¿Por qué?
4. ¿Qué factores lo motivan o desmotivan a participar en los programas de formación?
5. ¿Cómo cree que influye la capacitación en su desempeño y compromiso con la empresa?
6. ¿Ha sugerido cambios o mejoras en los programas de capacitación? ¿Cómo fue recibida su opinión?
7. ¿Percibe diferencias en la participación según el área o nivel jerárquico?

Preguntas Grupo Focal

1. ¿Qué opinan en general sobre los programas de capacitación de la empresa?
2. ¿Creen que los contenidos de formación responden a las necesidades reales del trabajo?
3. ¿Qué barreras existen actualmente para participar en los programas de capacitación?

4. ¿Cómo se sienten después de asistir a una capacitación? ¿Motivados, indiferentes, insatisfechos?
5. ¿Qué propuestas tienen para que las capacitaciones sean más útiles o atractivas?
6. ¿De qué forma la capacitación impacta el clima laboral o la relación entre compañeros?

ApéndiceC

Bitácora de Observación Directa – Investigador Arianna Reyes Integrante de la Empresa

Fecha	Hora	Área Observada	Actividad Observada	Observaciones del Comportamiento del Personal	Comentarios del Investigador
10/05/2025	9:00 a.m.	Sala de reuniones	Sesión de capacitación en línea sobre "Herramientas digitales de trabajo"	Solo asistieron 5 de los 15 convocados. Dos llegaron tarde. Algunos mostraban poco interés (ya sea porque consultaban el celular o realizaban otras tareas).	Se percibe una baja motivación frente a los temas abordados. Porque la capacitación parece poco interactiva y contextualizada al rol de los participantes.
13/05/2025	2:00 p.m.	Departamento de Talento Humano	Reunión para planear próximas capacitaciones	Se priorizan temas administrativos sin consultar previamente las necesidades de los colaboradores.	La falta de diagnóstico previo podría estar afectando la pertinencia de los contenidos formativos.
16/05/2025	10:30 a.m.	Sala de descanso	Conversaciones informales entre colaboradores	Comentarios de algunos empleados: "Esa capacitación no sirve para nada", "Siempre lo mismo, no cambia	Las actitudes reflejan desinterés y resistencia. Existe una percepción negativa hacia

				nada", "Perdemos tiempo".	los programas de formación actuales.
20/05/2025	8:30 a.m.	Área de soporte técnico	Notificación interna de nueva capacitación vía correo	Varios colaboradores ignoraron el mensaje o lo dejaron sin abrir. Solo uno consultó más información.	La comunicación institucional parece no generar impacto ni motivación. Es posible que falte una estrategia más cercana y personalizada.

ApéndiceD

Matriz de Revisión Documental

Referencia	Tipo de Fuente	Tema Principal	Aporte a la Investigación
Agudelo-Orrego, B. E. (2019)	Artículo académico	Formación del talento humano en Colombia	Sustenta el vínculo entre formación y estrategia organizacional.
Alles, M. A. (2006)	Libro académico	Gestión por competencias	Aporta al enfoque de competencias en la formación.
Arias-Castrillón, J. C. (2020)	Artículo académico	Formulación del problema de investigación	Apoya la construcción del problema investigativo.
Bartlett, K. R. (2001)	Artículo científico	Capacitación y compromiso organizacional	Refuerza la importancia de la formación en el clima laboral.
Brunet, L. (2011)	Libro académico	Clima organizacional	Fundamenta el entorno interno que influye en la formación.
Chiavenato, I. (2008; 2011)	Libro académico	Gestión del talento humano	Base conceptual de la administración del talento.
Congreso de Colombia (1950; 1991)	Normativa	Legislación laboral colombiana	Contexto normativo para las prácticas de formación.
Contenidos IMC (2022)	Fuente web	Compromiso y capacitación	Apoya con ejemplos actuales sobre formación y retención.
Equipo Psico-smart (2024)	Fuente web	Efectos de la capacitación	Relación entre formación y compromiso laboral.
García, L. (2009)	Artículo web	Proceso de capacitación	Describe fases y prácticas efectivas de capacitación.
García, L. et al. (2021)	Artículo académico	Evaluación del impacto de capacitación	Brinda criterios para evaluar resultados formativos.

Hill, M. (2009)	Libro académico	Desarrollo de RR.HH.	Apoya la conceptualización de formación continua.
Llanos & Arévalo (2023)	Artículo científico	Capacitación como estrategia	Evidencia el papel estratégico de la formación.
Meyer & Allen (1991)	Artículo científico	Compromiso organizacional	Apoya el análisis del comportamiento organizacional.
Ministerio del Trabajo (2015)	Decreto oficial	Decreto 1072 de 2015	Normativa clave sobre formación y bienestar laboral.
Noe, R. A. (2017)	Libro académico	Entrenamiento y desarrollo	Modelo actualizado de procesos formativos.
OIT (1975)	Convenio internacional	Desarrollo de RR.HH.	Contexto internacional sobre derecho a la capacitación.
Orozco Francia, A. (2017)	Libro digital	Impacto de la capacitación	Análisis de beneficios prácticos y organizacionales.
Robbins & Judge (2013)	Libro académico	Comportamiento organizacional	Enlace entre comportamiento y programas de formación.
Ronquillo, S. et al. (2023)	Artículo académico	Formación continua y productividad	Evidencia empírica de resultados en empresas.
UNIR (2024)	Artículo web	Compromiso laboral	Complementa la comprensión del compromiso como resultado.
Wikipedia (2024)	Enciclopedia digital	Programa de capacitación	Define generalidades y características.
